

Die Diensterfindung
und ihre wirtschaftlichen
Auswirkungen

Bodo Eidenmüller

DIE DIENSTERFINDUNG UND IHRE WIRTSCHAFTLICHEN
AUSWIRKUNGEN

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Staatswirtschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München



vorgelegt von

Dipl.-Ing. Bodo Eidenmüller

aus Liegnitz

1959

Referent: Professor Dr. jur. R. Löhlein

Korreferent: Professor Dr. rer.pol. L. Beckmann

Tag der mündlichen Prüfung: 25. Februar 1959

I N H A L T

	Seite
ABKÜRZUNGEN	
VORWORT	1
1. KAPITEL: Die Bedeutung der Dienstserfindungen für die Wirtschaft	3
1. Die Dienstserfindung als Ergebnis des technischen Fortschritts und ihre Bedeutung für die industrielle Betriebswirtschaft	4
2. Die volkswirtschaftliche und soziale Bedeutung der Dienstserfindungen	9
2. KAPITEL: Das Recht der Arbeitnehmererfindung	12
1. Die tragenden Grundlagen der gebundenen Erfindung	12
2. Die Arbeitnehmererfindung in der Rechtsprechung	13
3. Die Reform des Rechts der Arbeitnehmererfindung	19
3. KAPITEL: Die wirtschaftlichen Probleme der Dienstserfindungen	25
1. Die beschränkte Inanspruchnahme der Dienstserfindung	25
1. Die Ausgestaltung des Inanspruchnahmerechts	26
2. Stellungnahme der "Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände"	27
3. Stellungnahme der "Union der leitenden Angestellten"	29
4. Eigene Stellungnahme	31
2. Die Vergütung von Dienstserfindungen	35

1.	Die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Dienst- erfindung	36
a)	Der wirtschaftliche Wert der Dienst- erfindung als Bewertungsgrundlage	
b)	Verwertung und Verwertbarkeit	37
c)	Die Bewertung von gebundenen Er- findungen	43
2.	Die Bewertung der erfinderischen Leistung des Arbeitnehmers	49
a)	Die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb	49
b)	Der Anteil des Betriebes am Zustan- dekommen der Dienst-erfindung	53
3.	Die Ermittlung der Vergütung	55
4. KAPITEL:	Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Dienst-erfindungen	58
1.	Verwirklichung der betrieblichen Partnerschaft bei der Inanspruchnahme von Dienst-erfindungen	59
2.	Untersuchung über die Realisierung des Interessenausgleichs in dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen	67
3.	Die Dienst-erfindung im internatio- nalen Wirtschaftsverkehr	80
ZUSAMMENFASSUNG		86
LITERATURVERZEICHNIS		89
ANHANG: Gesetz über Arbeitnehmererfindungen vom 25. Juli 1957		

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a. a. O.	= am angegebenen Ort
AOG	= Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
AP	= Arbeitsrechtliche Praxis
BB	= Der Betriebs-Berater
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	= Bundesgesetzblatt
BGH	= Bundesgerichtshof
Bl. f. PMZ	= Blatt für Patent-, Muster- und Zeichenwesen
BT Drucks.	= Bundestagsdrucksache
DB	= Der Betrieb
DGB	= Deutscher Gewerkschaftsbund
DGfB	= Deutsche Gesellschaft für Betriebswirtschaft
Diss.	= Dissertation
DVO	= Durchführungsverordnung
EStG	= Einkommensteuergesetz
GRUR	= Zeitschrift für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht
HGB	= Handelsgesetzbuch
JW	= Juristische Wochenschrift
LG	= Landgericht
OLG	= Oberlandesgericht
PatBl.	= Patentblatt
PatG	= Patentgesetz
RABl.	= Reichsarbeitsblatt
RAG	= Reichsarbeitsgericht

RdA	=	Recht der Arbeit
RFH	=	Reichsfinanzhof
RG	=	Reichsgericht
RStBl.	=	Reichssteuerblatt
RGBl.	=	Reichsgesetzblatt
RL	=	Richtlinien
RTV	=	Reichstarifvertrag
RGZ	=	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
St. u. W.	=	Steuer und Wirtschaft
VO	=	Verordnung

V O R W O R T

Am 1. Oktober 1957 trat das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen in der Bundesrepublik in Kraft. Damit fanden die jahrzehntelangen Bemühungen um eine umfassende Regelung dieses Rechtsgebietes ihren Abschluß. - Eine gesetzliche Regelung war erforderlich, weil dem Recht der Arbeitnehmererfindungen sowohl arbeits- als auch patentrechtliche Tendenzen innewohnen, deren Zielsetzungen gegensätzlich sind. Dadurch bestand ein Widerstreit der Interessen von Arbeitgeber und Erfinder, für dessen Auflösung keine sich von selbst ergebenden Rechtsregeln vorhanden waren. Um Störungen des Arbeitsfriedens zu vermeiden, mußte daher versucht werden, die beiderseitigen Interessen gerecht abzuwägen.

Die vorliegende Arbeit behandelt die Auswirkungen der Erfindungen von Arbeitnehmern auf die Wirtschaft. Durch die Darstellung der wirtschaftlichen Bedeutung der Dienstserfindungen und der Probleme, die mit der Inanspruchnahme verbunden sind, soll die Notwendigkeit eines Interessenausgleichs hervorgehoben werden. Denn es liegt sowohl im Bestreben einer industriellen Betriebswirtschaft als auch der Allgemeinheit, daß die zahlreichen Dienstserfindungen auf dem kürzesten Wege und unter Vermeidung von Reibungen und Hemmungen der Wirtschaft zugeführt werden.

Als Grundlage für die einzelnen Untersuchungen dienten neben dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen insbesondere die Gesetzentwürfe und deren Begründungen, die von den Bundesregierungen und den Organisationen der Sozialpartner aufgestellt worden sind. - Die verwendeten Begriffe wurden aus dem Gesetz übernommen. Danach sind Dienstserfindungen "während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindungen, die entweder aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruhen". Anstelle des Ausdrucks "Unternehmer", der aus dem Wirtschaftsrecht stammt und die Stellung des Arbeitgebers nach außen bezeichnet, wird - dem Gesetz folgend - bei den Ausführungen, die das Innenverhältnis, d.h. das Verhältnis von Arbeitgeber zu Arbeitnehmer betreffen, der Ausdruck "Arbeitgeber" angewandt.

Da die Gestaltung des Arbeitnehmererfinderrechts weitgehend von der Form der Wirtschaftsverfassung eines Staates abhängt, wurden die gesetzlichen Vor-

schriften über die Erfindungen von Arbeitnehmern in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands (DDR), die von denen in der Bundesrepublik völlig abweichen, nicht berücksichtigt. Während unsere Wirtschaftsordnung auf den Grundsätzen der freien Marktwirtschaft und auf der Garantie des Privateigentums beruht, ist in den kommunistischen Ländern die Industrie im wesentlichen in Staatsbesitz und wird planwirtschaftlich gelenkt. Die Erfinder sind in den meisten Fällen Angestellte staatseigener Betriebe. Ihre Erfindungen fallen grundsätzlich dem Staat zu, der sie durch Wirtschaftspatente schützt, die wiederum nur dem Staat das Verwertungsrecht geben. Das Arbeitnehmererfinderrecht beschäftigt sich daher in diesen Ländern fast ausschließlich mit den Fragen der Erfindervergütung. Die Vergütung gewährt jedoch dem Arbeitnehmer keinen **echten Anteil** an dem Ertrag seiner Leistung; sie wird allein nach dem volkswirtschaftlichen Nutzen der Erfindung ermittelt und ist eher mit einer Prämie zu vergleichen, die im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens gezahlt wird.

1. K A P I T E L

DIE BEDEUTUNG DER DIENSTERFINDUNGEN FÜR DIE WIRTSCHAFT

"Der ökonomischen Technik ist es aufgegeben, den Menschen in seinem Bemühen um die Gewinnung der Güter seines Bedarfs zu unterstützen. Als Hilfsmittel der menschlichen Arbeitskraft begleitet sie den Gang der ökonomischen Geschichte, hat sie die Daseinsverhältnisse des Menschen verbessert und seinen Wohlstand vermehrt¹." So wurde der Aufstieg der Wirtschaft von dem Aufstieg der Technik getragen und tritt in dem jeweiligen Stand der Technik die jeweilige Stufe der ökonomischen Entwicklung zutage.

Insbesondere nahm seit dem 19. Jahrhundert - begünstigt durch die Pioniererfindungen und unter dem Schutz der Patentgesetzgebung - in allen Kulturstaaten der technische Fortschritt und mit ihm die Aufwärtsentwicklung der Wirtschaft einen überraschend schnellen Verlauf. Mit der Ausbreitung der industriellen Unternehmungen traten viele erfinderisch Begabte als Arbeitnehmer in ein Dienstverhältnis. Der Schwerpunkt im Entstehen der Erfindungen verlagerte sich daher in die Industriebetriebe. Diese Feststellung gilt sowohl für Großbetriebe als auch für mittlere und kleinere Unternehmungen, bei denen ebenfalls die weitere Entwicklung der Technik überwiegend in den Händen von Arbeitnehmern liegt. Nach Angaben des Deutschen Patentamtes beruhen in der heutigen Zeit schätzungsweise 80% bis 90% aller zum Patent oder Gebrauchsmuster angemeldeten Erfindungen auf der Tätigkeit, die Arbeitnehmer während ihres Dienstverhältnisses entwickelt haben. Daraus resultiert, daß bei den folgenden Untersuchungen die Arbeitnehmererfindungen hinsichtlich ihrer Bedeutung und ihrer Auswirkungen für die Wirtschaft gleichgesetzt werden können mit dem technischen Fortschritt im allgemeinen. Eine entsprechende Voraussetzung liegt auch der Bestimmung des Begriffs der Erfindung im Sinne des

1) Muhs, a.a.O., S. 277

Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen¹ zugrunde². Nach § 2 dieses Gesetzes sind Erfindungen diejenigen technischen Neuerungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind. Bedingungen für die Schutzfähigkeit sind absolute Neuheit, technischer Fortschritt, praktische Ausführbarkeit, gewerbliche Verwertbarkeit und allgemeine Nützlichkeit³.

1. Die Dienst'erfindung als Ergebnis des technischen Fortschritts und ihre Bedeutung für die industrielle Betriebswirtschaft

Die Dienst'erfindungen bilden den sichtbaren Ausdruck des durch die Arbeit im Betrieb erzielten technischen Fortschritts. Unter technischem Fortschritt im Bereich der Produktion versteht Gutenberg "einmal die Herstellung verbesserter oder völlig neuartiger Produkte und zum anderen die Verbesserung vorhandener oder die Einführung völlig neuartiger Produktionsmethoden⁴". Nun kann und wird keine industrielle Unternehmung den technischen Fortschritt dem Zufall überlassen, sondern wird vielmehr aus absatzwirtschaftlichen Überlegungen bestrebt sein, durch Planung und Lenkung der technischen Entwicklung auf das erfinderische Arbeiten der Arbeitnehmer Einfluß zu nehmen. Die Festlegung von Richtung und Ausmaß der Entwicklungstätigkeit im Betrieb ist daher bestimmend für die zukünftigen Dienst'erfindungen. Andererseits wirken die wirtschaftlich wertvollen Erfindungen wieder zurück auf die weitere Planung der Entwicklung, das heißt auf Forschung, Neu- und Weiterentwicklung.

-
- 1) Gesetz über Arbeitnehmererfindungen vom 25.7.1957 (BGBl I S.756)
 - 2) Trotz zahlreicher Versuche ist eine allgemein anerkannte Definition des Begriffes "Erfindung" bisher noch nicht gelungen. Während Lindenmaier (GRUR 1953, S. 12 ff) und Benkard (PatG., 3. Auflage 1954, S. 12) ebenfalls lediglich die patentfähige Erfindung definieren, sagt Volmer (RdA 1957, S. 169) allgemein: Eine Erfindung ist ein Geistesgut eines Menschen (Erfinder), das auf dessen innerer schöpferisch geistigen Lebenshaltung beruht und das die Lösung eines technischen Problems zur Beherrschung der Natur oder ihrer Kräfte durch den Menschen bringt.
 - 3) §§ 1 u.2 des PatG und § 1 des Gebrauchsmustergesetzes.
 - 4) a.a.O., S. 319 ff.

Da durch den steten Fortschritt der Technik kein Betrieb eine unverletzliche Marktposition besitzt, ist die Bedeutung der technischen Entwicklung und der daraus resultierenden Erfindungen gekennzeichnet durch die lebenswichtigen Erfordernisse, die Marktposition zu halten, den Marktanteil zu verteidigen und die Invasion von Ersatzgütern zu verhindern. Darüber hinaus besteht das Bestreben, sich durch verbesserte oder neue Produkte und mit Hilfe von Schutzrechten auf dem Markt eine Vorzugsstellung zu erobern. Sich durch Förderung und Lenkung der Entwicklung " einen nicht abbreißenden Strom neuer Ideen für die Fortentwicklung des Produktionsprogrammes zu sichern, ist daher eine der wichtigsten Funktionen der Betriebsleitung ¹⁾.

Soll eine Entwicklung wirtschaftlich sein, so bedarf es nach der Entscheidung über die einzuschlagende Richtung einer Finanz- und Terminplanung ²⁾. Da die Entwicklungsarbeiten in der Regel mit erheblichen Risiken belastet sind, scheidet Fremdkapital als Finanzierungsquelle meistens aus. Weder ist sicher, ob die Arbeiten überhaupt zu einer Erfindung führen, noch kann im voraus exakt bestimmt werden, wieviel Zeit verstreichen wird, bis die Erfindung rentabel ausgewertet werden kann. Unter diesen Umständen wird die Entwicklung in den meisten Fällen auf der Basis der Selbstfinanzierung durchgeführt ³⁾. Von entscheidender Bedeutung ist dabei die Frage, inwieweit ein Unternehmen die Kosten der Entwicklungsarbeit als laufenden Aufwand steuerlich sofort absetzen kann, oder ob sie zunächst aktiviert werden müssen und mit

1) Abromeit, a.a.O., S. 166 ff.

2) Die Planung der Programmgestaltung und damit der technischen Entwicklung ist eines der wichtigsten Gebiete der Planung und der Betriebspolitik überhaupt, weil sie alle betrieblichen Gegebenheiten der Fertigung, des Vertriebes und der Finanzierung berücksichtigen muß. Bei dem amerikanischen Chemiekonzern Du Pont muß z.B. jedes neue Entwicklungsprojekt, bevor es in Arbeit genommen wird, einem Rat von "Forschungsdirektoren" vorgelegt werden. Dieses Gremium spricht sich nur über den vermutlichen technischen Wert der geplanten Erfindung aus und leitet das Urteil zur endgültigen Beschlußfassung an die Finanzkommission und das "executive committee" weiter. Entwickelt sich die Arbeit an einer Erfindung nicht in der vorgeschriebenen Zeit, so kann beschlossen werden, die Versuche vorläufig aufzugeben.

3) Vgl. auch den Bericht des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) über "Stand und Auswirkung der Automatisierung in der Bundesrepublik Deutschland", Frankfurt (Main) 1957.

diesem Aufwand erst der Gewinn späterer Jahre geschmälert werden kann¹. Nachdem die deutsche Wirtschaft in den Kriegs- und Nachkriegsjahren nicht die ausreichenden Mittel hatte, um Entwicklungsarbeiten in dem Umfang durchzuführen, der für die Wahrung des Anschlusses an den Stand des technischen Fortschritts der ausländischen Industrie erforderlich gewesen wäre, ist es in den letzten Jahren möglich gewesen, größere Beträge hierfür aufzuwenden². So wurden in einigen Großbetrieben der unter dem lebensnotwendigen Zwang zur Entwicklung stehenden Elektroindustrie mit steigendem Trend im Durchschnitt der letzten Jahre mehr als 8% der Umsatzerlöse für Entwicklungsarbeiten ausgegeben. Werden die durch diese Arbeiten geschaffenen Werte zur Besteuerung herangezogen, so wird in Zukunft ein großer Teil der erforderlichen Mittel fehlen, um die Höhe des jetzigen Entwicklungsaufwandes aufrecht zu erhalten, geschweige denn, ihn weiter zu steigern, was aus Wettbewerbsgründen dringend erforderlich ist³. Die Vorausschätzung des zu finanzierenden Entwicklungsaufwandes ist abhängig von der Zeit, die für die Realisierung des Entwicklungsprojektes angenommen wurde. Damit wird die Terminplanung zu einem integrierenden Bestandteil der Finanzplanung. Bei allen Kostenschätzungen ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Kostenkurve (als Funktion der Zeit) nicht linear, sondern progressiv ansteigend verläuft. Nach Untersuchungen von Hertz⁴ werden im letzten Drittel des Entwicklungszeitraumes etwa 50% der gesamten Entwicklungskosten aufgewendet. Dies ist dadurch bedingt, daß in späteren Entwicklungsstadien immer kostspieligere Hilfsmittel eingesetzt werden müssen und daß vor allem bei den Bemühungen, die Erfindung konstruktiv und fertigungstechnisch für die Fabrikation verwendbar zu machen, weitere erhebliche Kosten entstehen. Für die Größe des Entwicklungsrisikos ist ein derartiger Kostenverlauf durchaus begrüßenswert, denn je weiter eine Entwicklung fortschreitet, umso genauer kann man ihre Erfolgchancen abschätzen.

- 1) Die Frage, ob Entwicklungskosten handelsrechtlich aktiviert werden dürfen und steuerlich aktiviert werden müssen, wird in der letzten Zeit lebhaft erörtert. Vgl. die Beiträge von Hafer (BB 1954, S. 653 ff), Erhard (BB 1955, S. 990 ff), Mutze (NB 1956, S. 46 ff und DB 1956, S. 974 ff), Binder (BB 1956, S. 537 ff), Börnstein (BB 1957, S. 553 ff) und Döllerer (BB 1957, S. 983 ff).
- 2) Vgl. Gutachten des Instituts für Weltwirtschaft im "Bulletin" v. 24.3.1956.
- 3) Es ist deshalb der Wunsch der deutschen Industrie, daß der Fiskus auf die Besteuerung des Entwicklungsaufwandes verzichtet.
- 4) Hertz, D.B., The Theory and Practice of Industrial Research New York 1950, S. 156 ff.

Die für die Entwicklung erforderliche Zeit ist aber nicht nur als Funktion der Kosten bedeutsam, sie beeinflusst auch die Verwertbarkeit einer Erfindung, denn eine Erfindung ist für den Betrieb nur solange wertvoll, wie ihre Verwertung auf dem Markt möglich ist. Ist z. B. bekannt, daß auch andere Unternehmen am gleichen Projekt arbeiten, dann muß das Ergebnis der Entwicklung so frühzeitig anmeldungs- bzw. verwertungsreif sein, daß die Konkurrenz nicht den Vorrang gewinnt. Sollen die Früchte der Arbeit nicht verloren gehen, so erfordert dies die Aufstellung eines Terminplanes und die Einhaltung des Termins, zu dem die Entwicklung abgeschlossen sein muß. Ähnlich liegen die Verhältnisse bei Entwicklungsarbeiten, die nicht aus eigener Initiative unternommen werden, sondern durch produktive Kundenaufträge veranlaßt sind und für die ein Liefertermin einzuhalten ist. (Auftragsgebundene Entwicklung). Hier wie im obigen Falle wirkt besonders erschwerend, daß sich diese Arbeiten nicht beliebig beschleunigen lassen. Vor allem kann durch einen zusätzlichen Einsatz von erfinderisch tätigen Arbeitnehmern eine Beschleunigung nur in begrenztem Umfang erzielt werden, und häufig setzen schon naturgesetzlich bestimmte Versuchszeiten der Fristverkürzung absolute Grenzen. Die Folge davon ist, daß oftmals versucht wird, überschrittene Entwicklungszeiten durch Verkürzung der Erprobungs- und Fertigungszeiten auszugleichen. Die negativen Auswirkungen, die dadurch entstehen können, sollten jedoch nicht übersehen werden. Denn wenn die Kosten der Entwicklung auch steigen, je länger am Projekt gearbeitet wird, so sind in der Regel die Mehrkosten wegen Terminüberschreitung doch eher zu ertragen als die Kosten, die durch unausgereifte Konstruktionen verursacht werden. "Bevor die Fertigung auf ein neues Produkt umgestellt wird, bevor Werkzeuge und Vorrichtungen, eventuell sogar Spezialmaschinen für eine bestimmte Konstruktion beschafft werden, und bevor der Goodwill am Markt durch unerprobte Konstruktionen gefährdet oder gar vernichtet wird, sollte man lieber der Entwicklung eine Terminaufschiebung bewilligen ¹⁾".

Welche Auswirkungen haben die Dienstserfindungen nun auf die Betriebswirtschaft? Der technische Fortschritt, der im Bereich der Erzeugnisgestaltung produktvariiierend wirkt, kann der Anlaß für die Verminderung des Wertes der bestehenden Anlagen und des laufenden Produktionsprogrammes sein. Dies tritt dann ein, wenn infolge einer raschen Entwicklung neue Produkte bereits vertrieben werden, obwohl noch eine Nachfrage nach den bisherigen Modellen

1) Abromeit, a.a.O., S. 169

bzw. Ausführungsformen des Artikels besteht. In diesem Falle werden die alten Fabrikationseinrichtungen, Organisationsformen, Verpackungs- und Werbemittel, häufig auch die Vertreterschulung und besondere Kundendienst-einrichtungen wertlos. Der Betrieb vernichtet daher bei Einführung einer Neu-entwicklung vor einer tatsächlichen Überalterung des bisherigen Programms den Wert eines Teiles seiner Aktiven. Dieser Kapitalverlust ist neben dem Absatzrisiko der wichtigste Grund, warum viele Betriebe hinsichtlich der Weiterentwicklung ihres Erzeugnisprogrammes nur zögernd vorgehen, obwohl die grundsätzliche Notwendigkeit der Weiterentwicklung unbestreitbar ist. Denn wenn die Mehrzahl der Betriebe danach strebt, den technischen Fortschritt voranzutreiben, so kann ein Betrieb nicht erwarten, seine Entwick-lungsergebnisse vielleicht für Jahre bis zum Auslaufen der alten Fabrikation zurückhalten und sie dann immer noch mit vollem Erfolg vertreiben zu können¹. Erfindungen und Wettbewerbsgesichtspunkte bewirken daher, daß sich die Produktionsprogramme schneller umschlagen, als es rein absatz-mäßig zur Befriedigung des Abwechslungsbedürfnisses der Nachfrager notwen-dig wäre.

"Geht man dem technischen Fortschritt nicht nur im Bereich der Erzeugnisse-gestaltung, sondern auch in dem der Leistungserstellung nach, so zeigt er sich hier als Vervollkommnung bereits im Betrieb verwandter Arbeits- oder Fertigungsver-fahren oder als Entwicklung völlig neuartiger Verfahren, nach denen entweder die bisherigen oder völlig neue Erzeugnisse hergestellt werden²". Neben dem Bemühen, einen bestimmten Arbeitszweck zu erfüllen, geht hier die Ent-wicklungstendenz dahin, die dafür erforderliche menschliche Tätigkeit so sparsam und nutzbringend wie möglich einzusetzen und den Arbeitsablauf der Maschinen zu automatisieren. Dadurch tritt eine zunehmende Umgestal-tung der Erzeugnisse auf, die wegen der Anpassung der Produkte an die tech-nischen und wirtschaftlichen Bedingungen der neuen Fertigungsverfahren er-forderlich wird. So ist bereits jetzt eine starke Zunahme des Einflusses der

-
- 1) Auch die Hoffnung, neue Produkte oder Verfahren für längere Zeit durch Patentschutz zu konservieren, erfüllt sich in der heutigen Zeit nicht mehr. Ist eine neue Idee erst einmal bekannt geworden, so wird sich die Konkurrenz eifrig bemühen, den geschützten Weg zu um-gehen und auf anderen Wegen möglichst bessere Erzeugnisse zu schaf-fen.
 - 2) Gutenberg, a.a.O., S. 321.

Verfahrenstechnik auf die Konstruktion und Formgebung der Erzeugnisse zu beobachten¹. Durch den Einsatz automatisierter Anlagen mit ihren hohen Anschaffungspreisen oder Herstellungskosten werden die Betriebe immer mehr gezwungen, mit einem reduzierten Sortiment auf dem Markt zu erscheinen, so daß dadurch die unifizierende, typeneinschränkende Kraft des technischen Fortschritts wirksam wird. Den Vorteilen der Massenerstellung mit ihrem degressiven Kostenverlauf stehen als Nachteile die geringe Elastizität der automatisierten Anlagen und die Einengung des Produktionsprogrammes entgegen.

2. Die volkswirtschaftliche und soziale Bedeutung der Dienstserfindungen

In den vorangegangenen Ausführungen wurde festgestellt, daß die Mehrzahl aller Erfindungen von Arbeitnehmern stammt. Somit bestimmen die Arbeitnehmererfindungen zu einem großen Teil den technischen Fortschritt, der innerhalb eines geschlossenen Wirtschaftssystems als ein kontinuierlicher Prozeß technischer Vervollkommnung angesehen werden kann. Durch die Entwicklung der Technik konnte namentlich in den letzten Jahrzehnten die Erzeugungskapazität der Wirtschaft beträchtlich gesteigert und die Produktivität der Arbeit wesentlich erhöht werden, so daß trotz wachsender Bevölkerung eine Verbesserung des durchschnittlichen Lebensstandards unseres Volkes zu verzeichnen war. Für die Güterversorgung bedeutete dies in vielen Fällen eine Vermehrung der Güterarten durch die Produktion neuer bisher unbekannter Güter und eine Senkung der Herstellungskosten bereits bekannter Güter infolge Verbesserung vorhandener oder Einführung völlig neuartiger Produktionsmethoden. Dieser Prozeß beschränkte sich nicht auf einzelne Betriebe, sondern erfaßte die gesamte Volkswirtschaft. Die großen Fortschritte auf dem Gebiet der Marktorganisation und die neuzeitlichen Informationsmöglichkeiten über Vorgänge wirtschaftlicher und technischer Art zwingen die Betriebe dazu, ihre Leistungen den Spitzenleistungen der Konkurrenzbetriebe anzupassen und Rückständigkeit oder Fehlentwicklungen zu beseitigen, sobald sie sichtbar werden. Durch die Qualitätsangleichung an die jeweiligen Spitzenleistungen wird verhindert, daß die Güterarten und Qualitäten fortschrittsfeindlichem Traditionalismus verfallen. "Diese Tendenz zu möglichst schnellem Aufholen verlorenen Vorsprungs verhindert, volkswirtschaftlich gesehen, die Zersplitterung der Waren-

1) Ein anschauliches Beispiel hierfür ist die Verwendung von gedruckten Schaltungen in der Elektroindustrie bei der Herstellung von Meßinstrumenten, Rundfunkempfängern, elektronischen Rechengeralen usw.

erzeugung und die Erzeugnisgestaltung auf qualitätsmäßig allzu sehr streuende Abweichungen von der qualitativen Norm des Produktionszweiges oder der Branche. Volkswirtschaftlich reduziert dieser Prozeß die Fülle an sich möglicher Formen und Varianten von Gütern auf einige wenige, und zwar gerade auf solche, die die Träger der Entwicklung sind ¹".

Die größte soziale Leistung des technischen Fortschritts ist darin zu erblicken, daß durch Mechanisierung und Automatisierung dem Menschen die Last seiner Arbeit erleichtert wurde. Mit Hilfe der Erfindungen an Arbeits- und Fertigungsverfahren konnten die Produktionsleistungen beträchtlich erhöht und dadurch die Grundlage für die stufenweise Verkürzung der Arbeitszeit geschaffen werden. Da sich die Möglichkeiten zur Einführung einer automatisierten Fertigung jedoch nur auf einen Sektor der gesamten Volkswirtschaft beschränken, wäre es wenig sinnvoll, den oftmals gewaltigen Zuwachs an Arbeitsproduktivität in diesen Industriezweigen in Form höherer Löhne und überdurchschnittlich verkürzter Arbeitszeit an die hier Beschäftigten zu verteilen. Dies hätte die Bildung einer sozial untragbaren "Einkommenselite" zur Folge. Außerdem würde sich dadurch der gewünschte Nachfrageanstieg nicht ergeben, weil das Einkommen der übrigen, nicht in diesem Tätigkeitsbereich beschäftigten Bevölkerung in ihrer Mehrheit nicht so außergewöhnlich aufgebessert werden kann. Der Produktivitätsgewinn, der durch die Verwertung der Erfindungen an Produktionsmitteln erzielt wird, sollte daher der übrigen Volkswirtschaft in Form von Preisherabsetzungen zugute kommen. Dies liegt auch im eigensten Interesse der betroffenen Industrie, denn bei normaler Marktlage ist die Nachfrage-Elastizität nur über Preissenkungen zu erweitern.

Die Frage der Auswirkungen des technischen Fortschritts auf den Beschäftigungsgrad war in den vergangenen Jahren Anlaß zahlreicher Untersuchungen ². In

1) Gutenberg, a.a.O., S. 323

2) Vgl. Lehnert, Zur wirtschaftlichen Problematik des technischen Fortschritts, 1934

Kruse, Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit, 1936

Lederer, Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit, 1938

v. Gottl.-Ottlilienfeld,

Über das Verhältnis von Technik und Wirtschaft, 1941

Moeller, Rationalisierung und Arbeitslosigkeit in:

Weltwirtsch. Arch. 1932 II, S. 387

letzter Zeit interessierte insbesondere die Beurteilung der Folgen, die eine Automatisierung in der Volkswirtschaft hat¹⁾. Da sich die Automatisierung im allgemeinen in Deutschland noch auf einzelne Arbeitsvorgänge innerhalb der Betriebe beschränkt, ist die Zahl der eingesparten Arbeitskräfte im Vergleich zu der betrieblichen Gesamtbeschäftigungszahl verhältnismäßig gering. Ob sich bei einer verstärkten Ausdehnung der Automatisierung ernstliche Probleme für den Beschäftigungsgrad ergeben werden, läßt sich bei dem augenblicklichen Stand der Entwicklung noch nicht vorhersagen.

Die Entscheidungen über die Förderung oder die Verzögerung des technischen Fortschritts werden nicht nur innerhalb des Betriebes oder innerhalb einer Gruppe von Betrieben, sondern auch seitens öffentlicher Instanzen getroffen. Durch Planung und Lenkung der Forschung sowie durch gesetzliche und steuerliche Maßnahmen ist es dem Staat ermöglicht, Nachteile der technischen Entwicklung zu kompensieren, ohne das Interesse an der Schaffung immer neuer Erfindungen zu beeinträchtigen. Denn ohne Anregungen, welche die Wirtschaft immer wieder durch neue Erfindungen erhält, würde die gesamte Volkswirtschaft stagnieren. Ihre Weiterentwicklung könnte nicht mehr Schritt halten mit derjenigen des Auslandes, so daß der lebenswichtige Export zurückgehen würde. Die Erkenntnis der wirtschaftlichen Bedeutung der Erfindungen von Arbeitnehmern war daher ein Anlaß für das jahrzehntelange Bestreben, das Recht der Arbeitnehmererfindung zu regeln.

-
- 1) Vgl. dazu die Beiträge von
Pollok, Automation. Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen, 1956
Diebold, Die Automatische Fabrik. Ihre industriellen und sozialen Probleme, 1956
Schelsky, Die sozialen Folgen der Automatisierung, 1957
Gewerkschaftliche Beiträge zur Automatisierung, 1956
RKW-Bericht: Stand und Auswirkung der Automatisierung, 1957

2. K A P I T E L

DAS RECHT DER ARBEITNEHMERERFINDUNG

1. Die tragenden Grundlagen der gebundenen Erfindung

Das Recht an der Diensterfindung ist ein seit Jahrzehnten im In- und Ausland erörtertes und umstrittenes Problem¹. Seine Ausgestaltung ist deshalb so schwierig, weil es zwei verschiedenen Rechtsgebieten angehört, denen entgegengesetzte Tendenzen innewohnen: dem Arbeitsrecht und dem Patentrecht. Während im Arbeitsrecht der Grundsatz gilt, daß das Ergebnis der Arbeit dem Arbeitgeber gebührt, geht das Patentrecht davon aus, daß die Erfindung dem Erfinder zusteht, dem zu ihrer Verwertung ein zeitlich begrenztes Vorrecht, "gewerbsmäßig den Gegenstand der Erfindung herzustellen, in Verkehr zu bringen, feilzuhalten oder zu gebrauchen"², in Gestalt eines Monopolrechts eingeräumt wird. In der Person des Erfinders, der zugleich Arbeitnehmer ist und sich in dieser Eigenschaft von dem sogenannten freien Erfinder unterscheidet, treffen sich die beiden gegensätzlichen Zielsetzungen. Für den Ausgleich dieses Interessenwiderstreites bestehen keine sich von selbst ergebenden Rechtsregeln. Eine befriedigende Lösung kann daher nur in einer gerechten Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes gefunden werden.

Verwendet der Arbeitgeber eine schutzfähige Erfindung seines Arbeitnehmers, so übernimmt er von dem Erfinder sowohl das Ergebnis dessen erfinderischer Tätigkeit, als auch das Schutzrecht (Monopolrecht) bzw. das Recht gegenüber dem Patentamt auf Erteilung eines Schutzrechts. Der Leitgedanke für die Ausgestaltung der rechtlichen Regelung und der tragende Rechtfertigungsgrund für die Zubilligung einer besonderen Vergütung für den Arbeitnehmererfinder kann nun entweder in der Überlassung des Schutzrechts bzw. des Rechts auf seinen Erwerb oder in der Überlassung des Ergebnisses der erfinderischen Arbeit des Arbeitnehmers gesehen werden. Im ersten Fall steht das Monopolprinzip, im anderen das Sonderleistungsprinzip im Mittelpunkt der Betrachtung. Zwar erkennen die Vertreter des Monopolprinzips auch eine Auswirkung

- 1) Vgl. die Begründung zum Regierungsentwurf eines Gesetzes über Erfindung von Arbeitnehmern und Beamten vom 19.8.1955, BT Drucks. 1648, S.12
- 2) § 6 des PatG. v.5.5.1936 (RGBl II S.117) in der Fassung vom 18.7.1953 (BGBl I, S. 625)

der persönlichen Leistung des Erfinders an, die Überlassung des Arbeitsergebnisses ist jedoch nach ihrer Meinung durch das Gehalt, das der Arbeitnehmer bezieht, als abgegolten anzusehen. Demgegenüber steht Reimer, als Verfechter des Sonderleistungsprinzips, auf dem Standpunkt, daß der Rechtfertigungsgrund für die Zubilligung einer besonderen Vergütung durch die Erstellung der Leistung des Arbeitnehmers begründet ist, wenn diese Leistung über das hinausgeht, was der Arbeitgeber billigerweise von dem Arbeitnehmer erwarten kann. Darüber hinaus ist es belanglos, daß der Arbeitnehmer neben seiner erfinderischen Leistung das Schutzrecht bzw. das Recht auf Erlangung des Schutzrechtes - von dem niemand im voraus sagen kann, wieviel es wert ist - dem Arbeitgeber überläßt ¹.

Obwohl sich nach der Konzeption Reimers die Probleme der Diensterfindung einfacher lösen lassen, wurden seine Vorschläge bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindung nicht berücksichtigt. Die Entscheidung zu Gunsten des Monopolprinzips wird damit begründet, daß der Begriff der Sonderleistung abstrakt nicht näher zu bestimmen ist ². Weiterhin - und dies scheint der entscheidende Grund gewesen zu sein - konnte man nicht übersehen, daß mit der Vollendung einer schutzfähigen Erfindung durch den Arbeitnehmer ein absolutes Recht entsteht, welches wertvoller sein kann als die Leistung des Arbeitnehmers selbst.

2. Die Arbeitnehmererfindung in der Rechtsprechung

Die ersten Versuche, eine Klärung der Frage herbeizuführen, wem das Recht an der Erfindung eines Arbeitnehmers zusteht, reichen in die Jahre des Bestehens des ersten deutschen Patentgesetzes zurück. Am Ende des vorigen Jahrhunderts lebte - infolge der zunehmenden Industrialisierung - die Diskussion um dieses Problem auf. Seinerzeit blieb es jedoch grundsätzlich der Vereinbarung der Parteien überlassen, wem die von dem Arbeitnehmer während des Dienstverhältnisses getätigte Erfindung gehört und ob hierfür gegebenenfalls

-
- 1) Vgl. "Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten" (BT Drucks. 1648) "Stellungnahme des Bundesministers der Justiz zu den beiden Gegenentwürfen von Professor Dr. Reimer".
 - 2) Vgl. den "Schriftlichen Bericht" des Ausschusses für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht, BT Drucks. 3327 S. 2

eine Vergütung zu zahlen war. Die auch auf diesem Gebiet bestehende Vertragsfreiheit hatte allenfalls ihre Schranken in § 138 BGB, der besagt, daß gegen die guten Sitten verstoßende Rechtsgeschäfte nichtig sind, so z.B. eine Vereinbarung, wonach alle Erfindungen grundsätzlich unentgeltlich zu überlassen waren. Beim Fehlen rechtsverbindlicher Vereinbarungen gelangte in der Rechtsprechung die vom Reichsgericht entwickelte Lehre zur Anwendung, nach der das Ergebnis der geistigen Arbeit des Arbeitnehmers auf Grund stillschweigender Vereinbarungen dem Arbeitgeber gehörte, soweit dieses Ergebnis in den dienstlichen Pflichtenbereich des Arbeitnehmers fiel ¹.

Es ist verständlich, daß sich die Arbeitnehmererfinder in der Folgezeit um eine weitergehende Anerkennung ihrer Rechte an der Erfindung bemühten mit dem Ziel, bei Übergang der Rechte auf den Arbeitgeber eine angemessene Vergütung zu erlangen. Im Patentgesetz fanden diese Bemühungen jedoch zunächst keinen Niederschlag. Dies ging von dem Anmeldeprinzip aus, d.h. das Patent wurde nicht dem Erfinder, sondern dem ersten Anmelder - bei einer "Dienst'erfindung" in der Regel dem Arbeitgeber - erteilt. Von besonderer Bedeutung war daher die Entscheidung des Reichsgerichts vom 24.4.1898 ², in der zum ersten Male der Grundsatz aufgestellt wurde, daß wegen der dienstlichen Stellung des Angestellten ein Recht des Dienstherrn an einer von dem Angestellten gemachten Erfindung nur dann in Betracht kommen könne, wenn der Angestellte infolge seines Dienstvertrages verpflichtet ist, auf Erfindungen dieser Art, und zwar auf Erfindungen für den Dienstherrn, bedacht zu sein. Nicht das Arbeitsverhältnis als solches, sondern die nach dem Dienstvertrag ausdrücklich vereinbarten oder die aus ihm stillschweigend folgernden Dienstobliegenheiten sollten in der Folgezeit für die Frage, wem das Erfinderrecht gebührt, maßgeblich sein. War im Dienstvertrag nicht ausdrücklich vereinbart, daß der Arbeitnehmer auch die Verpflichtung hatte, auf Verbesserungen und Erfindungen bedacht zu sein oder ließ sich aus dem Dienstvertrag nicht stillschweigend eine solche Verpflichtung herleiten, so hatte der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf die Erfindung des Arbeitnehmers.

1) Vgl. das Urteil vom 2.2.1887, Pat.Bl. 1889, S. 119 ff.

2) Bl. f. PMZ. 1898, S. 140 ff.

Dieses Urteil war richtungsweisend für die Rechtsprechung der folgenden Jahre¹. - Von den späteren Entscheidungen sind namentlich diejenigen zu erwähnen, die sich eingehender mit der Frage befaßten, unter welchen Umständen das Erfinden zu den Obliegenheiten eines Angestellten gehörte, und bei welcher Gruppe von Angestellten die Aufgabe, erfinderisch tätig zu sein, schon aus der dienstlichen Stellung des Angestellten zu folgen war.

Nach der Entscheidung des Reichsgerichts vom 25.4.1904 wurde die Erfindung, die ein Fabrikdirektor während der Zeit seiner Anstellung machte, dem Arbeitgeber zugesprochen. Das Reichsgericht stellte dazu fest, daß es zum Übergang der Erfindung auf den Arbeitgeber eines besonderen Übertragungsaktes nicht bedurfte. - Daß bei leitenden Angestellten eines Unternehmens ganz allgemein der Pflichtenkreis weit zu ziehen war, geht auch aus der Entscheidung der Beschwerdeabteilung des Patentamtes vom 17.2.1904 hervor. Darin wurde festgestellt, daß ein Ingenieur in leitender Stellung bei einem nur mäßig großen Werk keinem Zweige der Fabrikation fernstehen dürfe. Eine solche Position lege ihm die Pflicht auf, "seine ganze technische Kraft in den Dienst des Unternehmens zu stellen und auf Verbesserungen im Gebiet der gesamten Fabrikation bedacht zu sein, auch wenn im Dienstvertrag darüber keine Abrede getroffen sei".

Andererseits zeigte die Entscheidung des Reichsgerichts vom 17.4.1907, daß es mangels einer besonderen Abrede nicht zu den Dienstobliegenheiten eines Werkmeisters gehört, auf Erfindungen bedacht zu sein. Danach erschöpft sich der Pflichtenkreis eines Meisters in der Beaufsichtigung der Arbeiter und der Überwachung der technisch richtigen Fabrikation der Firmenerzeugnisse. Falls er - so folgerte das Reichsgericht - bei der ihm als Werkmeister obliegenden Aufgabe eine Erfindung macht, die nicht auf dem "System der Firma" beruht, so fällt diese nicht von selbst dem Unternehmer zu, sondern unterliegt der freien Verfügung des Werkmeisters.

1) Vgl. auch die Entscheidungen des

RG vom 27.4.1899, Bl. f. PMZ. 1900, S. 337 ff.

OLG Hamburg vom 22.4.1902, Entscheidungen des OLG, Band 6, S. 3

RG vom 4.3.1903, Bl. 1903, S. 225 ff.

PA vom 17.2.1904, Bl. 1904, S. 187

RG vom 25.4.1904, Bl. 1904, S. 294 ff.

OLG München vom 7.6.1909, Zschrft. f. Industrierecht 1909, S. 245

RG vom 17.4.1907, Bl. 1907, S. 176 ff.

PA vom 9.4.1910, Mittlg. d. Verb. Dt. Patentanwälte 1911, S. 102

RG vom 15.2.1913, Markenschutz und Wettbewerb 1913, S. 504

Diesen Entscheidungen ist zu entnehmen, daß dem Arbeitnehmer durch das Angestellten-Verhältnis die Rechte auf seine Erfindung nicht entzogen wurden. Die Erfindung gehörte grundsätzlich dem Arbeitnehmer, es sei denn, daß das Recht des Arbeitgebers ausdrücklich durch Dienstvertrag oder durch eine spezielle Abmachung begründet war oder aus dem Dienstverhältnis als stillschweigend vereinbart gelten konnte. Anhaltspunkte für das Vorliegen einer stillschweigenden Vereinbarung wurden in der dienstlichen Stellung des Arbeitnehmers, in der Art seiner Beschäftigung, in den Gepflogenheiten des betreffenden Industriezweiges und in der Höhe seines Gehaltes gesehen. Hiernach wurde entschieden, ob der Arbeitnehmer infolge seines Dienstvertrages verpflichtet war, erfinderisch tätig zu sein. Eine solche Verpflichtung wurde regelmäßig unterstellt bei Ingenieuren und Chemikern, die in einem Konstruktionsbüro oder in einem Laboratorium beschäftigt waren und die auf dem von ihnen zu bearbeitenden technischen Gebiet Erfindungen machten. Bei leitenden Angestellten wurde der Pflichtenkreis weiter, bei untergeordneten Arbeitnehmern enger gezogen. Es war unerheblich, ob die Erfindung außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb der Diensträume und ohne die Mittel des Betriebes gemacht worden war. Maßgebend war nur, ob sie aus dem Pflichtenkreis des Arbeitnehmers stammte. War dies zu bejahen, dann gehörte die Erfindung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber. Solche Erfindungen wurden als "Etablissementserfindungen", alle anderen als "freie Erfindungen" bezeichnet.

So wertvoll und fördernd die vom Reichsgericht entwickelten Rechtsnormen waren, sie konnten doch ein befriedigendes Verhältnis zwischen den Sozialpartnern nicht herbeiführen. Dies war in erster Linie darauf zurückzuführen, daß das Reichsgericht mangels einer diesbezüglichen Vertragsabrede keine Möglichkeit hatte, dem Erfinder eine angemessene Vergütung für die Zurverfügungstellung seiner Erfindung zuzusprechen. Das Reichsgericht konnte nur darüber entscheiden, wem die Erfindung gehörte. Auch der Umstand, daß die dem Arbeitnehmer im Dienstvertrag bewilligten Bezüge im Verhältnis zu seiner erfinderischen Leistung zu gering waren, konnte nur als Kriterium für die Auslegung des Vertrages, nicht aber als Grundlage für die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmererfinders dienen.

Seit Anfang des Jahrhunderts beschäftigten sich verschiedene Industriebetriebe eingehend mit der Frage der Regelung von Arbeitnehmererfindungen und man versuchte, zu einer gerechten Lösung des Problems der Erfindervergü-

tung zu kommen¹. Allerdings wurde die Materie damals mehr von dem sozialpolitischen als von dem rechtlichen Standpunkt aus betrachtet. Die Ergebnisse dieser Erörterungen hatten zum Teil in dem Regierungsentwurf eines Patentgesetzes von 1913 Berücksichtigung gefunden². Dieser kam jedoch nicht zur Verabschiedung, und mit dem ersten Weltkrieg endeten auch die Diskussionen. - Bei der Neugestaltung des Arbeitsrechts nach Kriegsende erfuhr auch das Recht der Arbeitnehmererfindung einen wesentlichen Auftrieb und fand seinen Niederschlag in einer Reihe von tarifvertraglichen Regelungen. Erstmals wurde das Erfinderrecht in dem Tarifvertrag der Bayerischen Metallindustrie vom 27.6.1919 behandelt. Von besonderer Bedeutung wurde der nach längeren Verhandlungen am 27.4.1920 abgeschlossene Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie, dessen Allgemeinverbindlichkeitserklärung mit Wirkung vom 15.6.1920 erfolgte.

Auch die Allgemeinheit erkannte immer mehr die Bedeutung der Arbeitnehmererfindung für die Volkswirtschaft und die Notwendigkeit, die werktätigen Erfinder zu fördern und zu stützen. Nachdem das Patentgesetz bislang nicht einmal die Möglichkeit vorsah, den Erfinder in der Patentschrift zu nennen, wurde durch Bekanntmachung des Präsidenten des Patentamtes vom 15.2.1922 angeordnet, daß der Name des Erfinders auf Antrag des Patentsuchers in der Patentschrift angegeben werden könne.

Gegen Ende der zwanziger Jahre gab das Reichsgericht die Einteilung der Erfindungen in Etablissemenserfindungen und freie Erfindungen auf und verwendete die bereits in der Literatur gebräuchliche Unterscheidung zwischen Betriebserfindungen, Dienstserfindungen und freien Erfindungen. Nach der grundlegenden Entscheidung vom 5.2.1930 war eine Betriebserfindung dann anzunehmen, wenn sie im Betrieb gemacht war und eine bestimmte Person, der sie zu verdanken war, nicht ermittelt werden konnte³. Eine Dienstserfindung lag dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein besonderer Auftrag für ein erfinderisches Arbeiten gegeben worden war, oder wenn die von dem Arbeitnehmer gemachte Erfindung ihrer Art nach in den Rahmen seiner dienstlichen

-
- 1) Vgl. v. Siemens, Wilh., Das Recht der Angestellten an den Erfindungen, 1908
 - 2) Veröffentlicht im Bl. f. PMZ. 1913, Beilage zu Nr. 7/8, S. 3 ff.
 - 3) Vgl. RGZ 127, S. 197 ff.

Obliegenheiten fiel und sich eine Verpflichtung, auf Erfindungen der fraglichen Art bedacht zu sein, aus der Natur seiner vertraglichen Tätigkeit ergab. Alle Erfindungen des Arbeitnehmers, die weder Betriebs- noch Dienst-erfindungen waren, hatten als freie Erfindungen zu gelten. Während die Betriebs- und Dienst-erfindungen dem Arbeitgeber gehörten, standen die freien Erfindungen dem Arbeitnehmer zur alleinigen Verfügung.

Die Neufassung des Patentgesetzes vom 5.5.1936 brachte die Abkehr vom Anmeldeprinzip zugunsten des Erfinderprinzips. Die anonyme Betriebserfindung geriet hierbei in Fortfall. Das Recht am Patent wurde jetzt nicht wie bisher dem Anmelder, sondern dem Erfinder zuerkannt (§ 3 PatG.)¹. Von einer weiteren Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen Erfinder und Arbeitgeber wurde im Patentgesetz jedoch Abstand genommen, weil man dieses nicht mit arbeitsrechtlichen Fragen belasten wollte. Diese Regelung sollte einem besonderen Reichsgesetz vorbehalten bleiben, zu dessen Erlass es jedoch infolge der Kriegsergebnisse nicht mehr kam.

Aus der Erkenntnis heraus, daß "Erfindungen von Arbeitnehmern zu einer Leistungssteigerung der Wirtschaft beitragen und deshalb tatkräftig gefördert, ausgewertet und geschützt werden müssen", erließ der Beauftragte für den Vierjahresplan am 12.7.1942 die Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern, die im wesentlichen programmatischen Charakter trug². Der Reichsminister für Bewaffnung und Munition wurde ermächtigt, im Einvernehmen mit den zuständigen Ministerien die zur Durchführung und Ergänzung dieser Verordnung notwendigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen. Diese ergingen mit der Durchführungsverordnung (DVO) vom 20.3.1943³ und den "Richtlinien für die Vergütung von Gefolgschaftserfindungen", deren endgültige Fassung am 10.10.1944⁴ erfolgte. Die Verordnungen waren bis zum Inkrafttreten des Bundesgesetzes über Arbeitnehmererfindungen am 1.10.1957 geltendes Recht in der Bundesrepublik⁵.

-
- 1) Den Anspruch auf Erfinderehre sicherten die §§ 26 und 36 des PatG., die die Nennung des Erfinders in der Anmeldung und in der Patentschrift vorschrieben.
 - 2) RGBl. I, S. 466
 - 3) RGBl. I, S. 257
 - 4) Reichsanzeiger Nr. 271 vom 5.12.1944
 - 5) Vgl. OLG Düsseldorf AP 1950, S. 233 und BGH AP 1953, S. 120

3. Die Reform des Rechts der Arbeitnehmererfindung

Die Bedeutung der Verordnungen von 1942/43 liegt darin, daß der Staat hiermit zum ersten Mal das Arbeitnehmererfinderrecht in einem Spezialgesetz, das für sämtliche Industriezweige galt, erschöpfend geregelt hat. Während der Reichstarifvertrag von 1920 die wesentlichen Forderungen der angestellten Erfinder, die Erfindernennung und die Erfindervergütung, lediglich für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie anerkannte, brachten die Verordnungen eine für jegliche Arbeitnehmererfindung anzuwendende allgemeingültige Regelung der Vergütungsfrage¹. Darüber hinaus wurde für den Rechtsübergang vom Erfinder auf den Arbeitgeber etwas Neues geschaffen: die Inanspruchnahme der Erfindung. Früher hatte man mit der Rechtsprechung des Reichsgerichts angenommen, daß das Recht an einer Dienst-erfindung unmittelbar in der Person des Arbeitgebers entsteht und es daher keines Übertragungsaktes zum Erwerb der Erfindung durch den Arbeitgeber bedurfte². Nach der Rechtslage, wie sie durch das Patentgesetz vom 5.5.1936 geschaffen worden war, konnte diese Annahme nicht mehr aufrechterhalten werden. Gemäß § 3 PatG hat der Erfinder oder sein Rechtsnachfolger das Recht auf das Patent. Erfinder aber ist der Urheber der Erfindung, dessen schöpferischer Tätigkeit sie entspringt. Diese Bestimmung stand dem unmittelbaren (originären) Erwerb des Erfinderrechts durch den Dienstberechtigten entgegen³. Nach der im Schrifttum und von der Wissenschaft vertretenen Auffassung, wurde durch § 3 Satz 1 PatG das Recht des Erfinders zur Vorausverfügung über eine künftige Erfindung jedoch nicht ausgeschlossen⁴. Lag eine solche Vorausverfügung vor, so trat der Rechtserwerb zugunsten des Arbeitgebers sogleich nach Vollendung der Dienst-erfindung ohne weiteren Übertra-

-
- 1) Der Anspruch auf Erfindernennung wurde im PatG vom 5.5.1936 anerkannt und bedurfte daher keiner weiteren Diskussion.
 - 2) Vgl. RG vom 11.6.1932, RGZ 136, S. 418
 - 3) Vgl. die Kommentare zum Patentgesetz von Klauer-Möhring, 1937, § 2 Anm. 5 S. 125 und von Krause-Katluhn-Lindenmaier, 1941, § 3 Anm. 18 S. 84

Das Reichsgericht hat in der Entscheidung vom 22.12.1939 (RGZ 163, S. 112 ff) die Frage, ob nach dem Inkrafttreten des neuen Patentgesetzes eine dem Dienstherrn nach dem Dienstvertrag "gehörende" Dienst-erfindung dem Dienstherrn ohne weiteres zufalle oder ihm besonders zu übertragen sei, offengelassen.

- 4) Vgl. die bei Riemschneider-Barth a.a.O. S. 99 Anm. 9 angegebene Literatur sowie das in GRUR 1955 S. 286 wiedergegebene Urteil des BGH vom 16.11.1954 (Aktz.: I ZR 40/53).

gungsakt ein; doch handelte es sich hierbei stets um einen vom Erfinder abgeleiteten Rechtserwerb¹. Die DVO stellte demgegenüber klar, daß der Übergang der Erfindung auf den Arbeitgeber erst mit der Inanspruchnahme erfolgt. Bis dahin stand das Erfinderrecht, und zwar nicht nur nach der persönlichkeitsrechtlichen sondern auch nach der vermögensrechtlichen Seite dem Erfinder zu. Die Erfindung war jedoch von vornherein mit der Verpflichtung belastet, sie dem Arbeitgeber zu melden². Dieser hatte hinsichtlich der Dienstervindung eine zeitlich begrenzte Anwartschaft. Während dieser Frist konnte er durch eine einseitige, empfangsbedürftige Erklärung den Übergang des Erfinderrechts auf sich herbeiführen³. Er allein war dann zur Anmeldung und Verwertung der Erfindung berechtigt.

Vergleicht man die Art von Erfindungen des Arbeitnehmers, die dem Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers unterworfen waren (Dienstervindungen), so ergab sich gegenüber dem vor Erlaß der Verordnungen vom Reichsgericht in ständiger Rechtsprechung geschaffenen Rechtszustand eine erhebliche Divergenz. Auf Grund der bereits erwähnten Entscheidung des Reichsgerichts vom 24.2.1898⁴ ging - falls keine Sonderbestimmungen vorhanden waren und der Erfinder zur Fertigstellung der Erfindung auch keinen besonderen Auftrag erhalten hatte⁵ - vor Inkrafttreten der DVO eine Erfindung unter Annahme

-
- 1) Derartige Abreden konnten ausdrücklich und auch stillschweigend getroffen werden.
 - 2) Die Meldepflicht umfaßte nicht nur jede patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindung, sondern auch die sogenannten Verbesserungsvorschläge.
 - 3) Da sich das Recht der Inanspruchnahme nur auf die bereits getätigten und vollendeten Erfindungen erstreckte, waren etwaige vertragliche Bestimmungen, wonach alle künftigen Erfindungen des Arbeitnehmers mit deren Entstehung auf den Arbeitgeber übergehen sollen, rechtsunwirksam.
 - 4) Vgl. S. 14, Anm. 2
 - 5) Lagen für die Voraussetzungen einer Dienstervindung Bestimmungen in Tarifordnungen, Betriebsordnungen oder Dienstverträgen vor, so waren diese maßgebend. So sagt z.B. der Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie in § 9 II B: "Sonstige Erfindungen, die von einem oder mehreren Angestellten gewerblicher Betriebe gemacht werden, sind Dienstervindungen, wenn a) die erfinderische Tätigkeit zu den dienstlichen Obliegenheiten des Angestellten gehört oder b) die Verwertung oder Verwendung dieser Erfindungen in den Rahmen des Unternehmens fällt".

eines stillschweigenden Vertragswillens der Parteien dann auf den Arbeitgeber über, wenn die Erfindung ihrer Art nach im Rahmen der dienstlichen Obliegenheiten des Arbeitnehmers lag und die Verpflichtung, auf Erfindungen für den Arbeitgeber bedacht zu sein, sich aus der Art der vertraglichen Tätigkeit ergab. Für die Frage, ob eine Diensterfindung vorlag, war mithin vornehmlich die Stellung des Erfinders im Betrieb sowie der ihm vermöge dieser Stellung zugewiesene Arbeits- und Pflichtenkreis maßgebend, wobei auch die Höhe der Besoldung berücksichtigt wurde¹. Erfindungen höherer Angestellter waren daher in der Regel Diensterfindungen; bei Arbeitnehmern in untergeordneter Stellung und ohne höhere Fachausbildung (z.B. Arbeitern und Werkmeistern) verhielt es sich in den meisten Fällen anders². Während das Reichsgericht also nur diejenigen Erfindungen der Arbeitnehmer für gebunden erklärte, bei denen sich das Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers entweder ausdrücklich oder stillschweigend aus dem Arbeitsvertrag oder aus einer sonstigen vertraglichen Vereinbarung ergab, dehnte § 4 Abs. 1 der DVO den Kreis der gebundenen Erfindungen auch auf diejenigen Arbeitnehmererfindungen aus, die maßgeblich auf dem betriebsinternen Stand der Technik beruhten. Diese Erweiterung hatte nicht nur ihre Ursache in kriegs- und rüstungswirtschaftlichen Überlegungen, sie basierte bereits in der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung. Seit dem Erlass des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934 hatten sich im Arbeitsrecht weitreichende Änderungen vollzogen, die auf das Recht der Arbeitnehmererfindungen, das ja weitgehend arbeitsrechtlich bestimmt ist, nicht ohne Einfluß bleiben konnten. War das Arbeitsverhältnis ursprünglich überwiegend vermögensrechtlicher Natur gewesen, indem es den Austausch klar umgrenzter Leistungen im Wege eines gegenseitigen Vertrages vorsah, so wurde es nunmehr zu einem weitgehend personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis, das keine abgegrenzten Interessensphären der Parteien, sondern nur noch ein gemeinschaftliches Verbundensein von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat anerkannte³. Das hatte zur Folge, daß der Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag nicht mehr konkret

1) Vgl. RG vom 5.2.1930, RGZ, 127 S. 197 ff.

RG vom 21.2.1931, RGZ, 131 S. 328 ff.

RG vom 11.6.1932, RGZ, 136 S. 415 ff.

2) Vgl. RG vom 22.12.1939, RGZ 163 S. 112

Die Rechtsanwendung betonte jedoch stets, daß sich allgemeine, für jeden Fall passende Grundsätze nicht aufstellen lassen und jeder Fall auf diesem Gebiet nach seiner Eigenart beurteilt werden muß (vgl. RG v. 21.2.

3) Vgl. § 1 und § 2 AOG /1931, RGZ 131, S. 331).

zu einer bestimmten versprochenen Dienstleistung (§ 611 BGB), sondern viel allgemeiner zur Förderung des Betriebszwecks innerhalb eines nur unklar bestimmten Rahmens verpflichtet wurde. Insbesondere bewirkte das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit eine Änderung des Inhalts der arbeitsvertraglichen Treuepflicht des Arbeitnehmers, die nunmehr in bewußter Abänderung des vorher geltenden Rechts auch über die versprochene Arbeitsleistung hinaus ein positives Eintreten des Arbeitnehmers für die Förderung des Betriebes zum Inhalt hatte. Daraus folgte bereits 1939 Nipperdey¹, daß der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme seiner Erfindung - auch wenn sie nicht "Dienstleistung im Sinne der Reichsgerichtsrechtsprechung" war - durch den Arbeitgeber dulden mußte, wenn sie der Förderung der Betriebszwecke diene. Die DVO erhielt somit nur eine gesetzliche Fixierung eines durch die nationalsozialistische Rechtsgestaltung bereits geschaffenen Rechtszustandes.

Nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers sollten die Verordnungen lediglich provisorische Bedeutung haben². Sie stellten eine von rüstungswirtschaftlichen Erwägungen getragene Notmaßnahme dar, die nach Beendigung des Krieges einer eingehenden Überprüfung bedurfte³. Nach 1945 wurden daher von vielen Seiten Vorschläge für eine endgültige Regelung der gesamten Materie ausgearbeitet⁴. Als Ergebnis dieser Arbeiten wurde der Regierungsentwurf von 1952⁵ vorgelegt, der aber vom ersten Bundestag nicht mehr verabschiedet werden konnte. Er wurde abgelöst durch den Regierungsentwurf von 1955⁶, dem der Gesetzgeber bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindungen im wesentlichen gefolgt ist.

Wenn der Bundesgesetzgeber auch die Grundkonzeption der früheren gesetzlichen Regelung als vorbildlich anerkannt hat, so weicht das am 1.10.1957 in Kraft getretene Gesetz doch in einigen Punkten von dem bisherigen Rechtszustand ab. Im folgenden soll auf die hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen wichtigen Abweichungen im ganzen kurz eingegangen werden, während die wirtschaftlichen Untersuchungen und Überlegungen zum Rechtskomplex der Dienstleistungserfindungen den nächsten Kapiteln vorbehalten sein sollen.

-
- 1) Vgl. Staudinger, Kommentar zum BGB, 10. Aufl. § 611 Anm. 118
 - 2) Vgl. Präambel der VO vom 12.7.1942
 - 3) Vgl. Reimer, "Das Recht der Arbeitnehmererfindungen", S. 77
 - 4) Vgl. die bei Reimer, "Das Recht der Arbeitnehmererfindungen" S. 77 ff angegebenen Vorschläge
 - 5) Abdruck in RdA 1952, S. 97 ff.
 - 6) BT Drucks. 1648

Der Geltungsbereich des neuen Gesetzes schließt alle Fälle ein, in denen die Leistung des Arbeitnehmers dem Betrieb ein Ausschließungsrecht und damit eine Sonderstellung gegenüber den Wettbewerbern verschafft. Damit wurden, im Gegensatz zu dem bisher geltenden Recht, auch die Gebrauchsmuster in das Gesetz einbezogen. Patent- und gebrauchsmusterfähige Erfindungen fallen unter den Begriff der Dienstfindung und unterliegen wie bisher der Meldepflicht. Darüber hinaus hat man als Grenzfall auch eine bestimmte Kategorie von technischen Verbesserungsvorschlägen den Vergütungsbestimmungen dieses Gesetzes unterworfen.¹

Während die Vorschrift über die unbeschränkte Inanspruchnahme im wesentlichen unverändert geblieben ist, wurde das Institut der beschränkten Inanspruchnahme neu eingeführt. Die Bedeutung dieser Regelung liegt darin, daß damit der mit der unbeschränkten Inanspruchnahme verbundene Zwang zur Schutzanmeldung entfällt. "Dieses war der umstrittenste Punkt des ganzen Gesetzes, denn in vielen Fällen nimmt der Arbeitgeber durch die beschränkte Inanspruchnahme dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Erfindung überhaupt anderswo verwerten zu können²". - Zum Ausgleich des dem Arbeitgeber verliehenen Rechts auf Inanspruchnahme einer Dienstfindung erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf angemessene Vergütung. Dieser Anspruch entsteht - wie aus dem Grundgedanken des Gesetzes zu entnehmen ist - nur, wenn die durch das Schutzrecht gewährte Sonderstellung erreicht wird oder aller Voraussicht nach erreicht werden kann. Gegenüber dem bisher geltenden Recht entfällt nunmehr die Berücksichtigung der schöpferischen Leistung des Arbeitnehmers beim Zustandekommen der Dienstfindung; im übrigen sollen etwa die gleichen Grundlagen für die Bemessung der Vergütung gelten wie bisher. Es ist jedoch in Aussicht genommen, daß diese noch sehr allgemein gehaltenen Gesichtspunkte durch Richtlinien erläutert werden, die der Bundesminister für Arbeit nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erlassen wird. Diese Vergütungsrichtlinien werden voraussichtlich 1958 erscheinen.

Die Koppelung der Meldung einer Dienstfindung mit der Schutzrechtsanmeldung durch den Arbeitgeber beim Deutschen Patentamt ist auch im neuen Gesetz aufrechterhalten worden. Will der Arbeitgeber für ausländische Staaten

1) Es sind dies diejenigen technischen Neuerungen, die weder patent- noch gebrauchsmusterfähig sind, dem Arbeitgeber aber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht.

2) Volmer, RdA 1957, S. 243

Schutzrechte nicht erwerben, so hat er dem Arbeitnehmer die Dienstleistung freizugeben und ihm auf Verlangen den Erwerb von Auslandsschutzrechten zu ermöglichen. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber sich mit der Freigabe ein Recht zur Benutzung der Dienstleistung in den betreffenden ausländischen Staaten vorbehalten¹. Als Neuerung gegenüber dem bisher geltenden Recht kann der Arbeitgeber darüber hinaus verlangen, daß der Arbeitnehmer bei der Verwertung seiner Erfindung in dem betreffenden Lande die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Verträgen mit ausländischen Geschäftspartnern (Patent-austauschverträge) berücksichtigt¹.

Von besonderer Bedeutung gegenüber der Regelung, welche die DVO getroffen hat, sind die Bestimmungen, wonach freie Erfindungen dem Arbeitgeber mitzuteilen und zwecks Erwerb eines Rechts mindestens zur nichtausschließlichen Benutzung anzubieten sind. Diese Bestimmung soll vermeidbare Zwistigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein ausschalten. Sie trägt in erhöhtem Maße dem Gedanken Rechnung, daß die arbeitsrechtliche Treuepflicht des Arbeitnehmers durch die Vorschriften des Gesetzes nicht berührt werden soll.

Das übergeordnete Motiv aller Bestimmungen ist die Erhaltung des Arbeitsfriedens. Wenn trotz des versuchten Interessenausgleichs Meinungsverschiedenheiten entstehen, sollte nach Möglichkeit keine der Parteien zum Gericht gehen. Eine wichtige Änderung, die das neue Gesetz gegenüber dem. durch die veränderten Verhältnisse entstandenen früheren Rechtszustand bringt, besteht daher in der Schaffung einer Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt. Mit wenigen Ausnahmen ist der Versuch einer gütlichen Einigung vor dieser Schiedsstelle vorgeschrieben, ehe der Prozeßweg beschritten werden darf.

1) Gegen angemessene Vergütung

3. K A P I T E L

DIE WIRTSCHAFTLICHEN PROBLEME DER DIENSTERFINDUNGEN

Die wirtschaftlichen Probleme der Diensterfindung ergeben sich aus der Regelung der Inanspruchnahme und der Vergütung. Auch die rechtliche Ausgestaltung dieser Bestimmungen war bis zur Verabschiedung des Gesetzes umstritten, da es sich als äußerst schwierig erwies, einen Ausgleich der gegenseitigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmererfinder herbeizuführen. Bei der Untersuchung über die wirtschaftlichen Auswirkungen der gebundenen Arbeitnehmererfindungen soll dieses Kernproblem des Gesetzes daher im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Hinter diesen Bestimmungen treten alle anderen Vorschriften, seien sie für die Praxis auch noch so bedeutsam, mehr oder weniger zurück.

1. Die beschränkte Inanspruchnahme der Diensterfindung

Der Ausdruck Diensterfindung oder gebundene Erfindung besagt bereits, daß der Arbeitnehmer als Erfinder dem Arbeitgeber gegenüber nicht dieselbe Stellung einnehmen kann wie ein freier Erfinder, so daß sich aus seinem Arbeitsverhältnis für ihn gewisse Beschränkungen bei der Verfügung über seine Erfindung ergeben. Dies hat dazu geführt, daß nicht nur in dem bisher geltenden deutschen Recht, sondern auch in der gesamten ausländischen Gesetzgebung der Grundsatz aufgestellt worden ist, daß bestimmte, von einem Arbeitnehmer gemachte Erfindungen dem Arbeitgeber zur ausschließlichen Ausnutzung überlassen werden müssen.

So hatte der Arbeitgeber durch die Verordnungen der deutschen Regierungen von 1942/43 das Recht, eine im Arbeitsverhältnis gemachte Erfindung durch einen einseitigen Erklärungsakt in Anspruch zu nehmen, wodurch das Recht an der Erfindung ohne weiteres auf ihn überging. Dem Arbeitgeber wurde dabei die Verpflichtung auferlegt, die Erfindung unverzüglich zum Patent anzumelden und dem Erfinder eine angemessene Vergütung zukommen zu lassen.

Wenn bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindungen die Grundkonzeption in großen Zügen auch die gleiche geblieben ist, so finden sich doch gegenüber dem bisher geltenden Recht eine Reihe wichtiger Unterschiede. Die hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen bedeutendste Änderung dürfte in der Einräumung eines Wahlrechts zwischen unbeschränkter und beschränkter Inanspruchnahme zu sehen sein.

1. Die Ausgestaltung des Inanspruchnahmerechtes

Im Laufe der Verhandlungen, die zur Vorbereitung des Regierungsentwurfes¹ und des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen geführt wurden, hatte sich ergeben, daß die Meinungen der Sozialpartner in einer grundsätzlichen Frage stark auseinander gehen. Es war die Frage, ob der Arbeitgeber auch das Recht hat, statt der unbeschränkten Inanspruchnahme das einfache Benutzungsrecht zu wählen. Die DVO von 1943 hatte dem Arbeitgeber grundsätzlich nur die Wahl gegeben zwischen voller Inanspruchnahme einer Erfindung einerseits und uneingeschränkter Freigabe andererseits. Die volle Inanspruchnahme war für ihn mit der Pflicht zur Anmeldung und zur Zahlung der vollen Vergütung verbunden, während er im Falle der Freigabe die Möglichkeit zu einer Benutzung der Erfindung verlor, sofern es ihm nicht gelang, sich im Wege vertraglicher Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer über eine solche Benutzungsmöglichkeit zu verständigen. Da der erfinderisch tätige Arbeitnehmer aus Gründen seines Persönlichkeitsrechtes, seines Rufes und seines Fortkommens danach strebt, seine erfinderische Schöpferkraft durch Erwirkung von Patenten unter Nennung seines Namens dokumentiert zu sehen, ist sein Interesse an der Erwirkung eines Schutzrechtes jedoch nicht weniger begründet als das Interesse des Arbeitgebers daran, daß ihm auf Wunsch ein bloßes Benutzungsrecht ohne die Verpflichtung zur Patentanmeldung und zur Zahlung der vollen Vergütung zugebilligt werde.

Bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindungen hat der Gesetzgeber die von der Arbeitgeberseite hervorgehobenen Argumente berücksichtigt und hat dem Arbeitgeber durch die Fassung des § 6 Abs. 1 das Wahlrecht eingeräumt, eine Dienstervindung unbeschränkt oder beschränkt in Anspruch zu nehmen. Dadurch besteht für ihn die Möglichkeit, eine nicht ausschließliche Lizenz zu erhalten, mit der er nicht nur den Gegenstand der Erfindung herstellen, sondern ihn auch verkaufen und damit mit anderen Unternehmen in Wettbewerb treten kann. Die Erfindung selbst gibt er dem Arbeit-

1) Vgl. BT Drucks. 1648

nehmer frei; diesem obliegt es, sie zum Schutzrecht anzumelden. Erhält der Arbeitnehmer das Schutzrecht, so kann er wegen der Belastung der Erfindung durch das Benutzungsrecht des Arbeitgebers keine ausschließliche Lizenz mehr vergeben, sondern nur ein Recht auf nichtausschließliche Benutzung. Dadurch verliert die Erfindung zweifellos an Wert.

Bei allen Vorteilen, die sich durch die beschränkte Inanspruchnahme für den Arbeitgeber ergeben, darf andererseits die Möglichkeit der daraus resultierenden negativen Folgen nicht verkannt werden. Der Reduzierung des Arbeitsaufwandes und der Kosten können Rückschläge in der Erfinderfreudigkeit und Störungen des Betriebsfriedens gegenüberstehen. - Im folgenden sollen die wirtschaftlichen Probleme, die sich für den Arbeitgeber durch die Möglichkeit der Wahl zwischen beschränkter und unbeschränkter Inanspruchnahme der Arbeitnehmererfindung ergeben, näher untersucht werden. Dabei erscheint es zweckmäßig, zunächst auf die Folgerungen, die von den Vertretern der Sozialpartner für und gegen das Institut der beschränkten Inanspruchnahme erhoben wurden, einzugehen.

2. Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Während der Berliner Entwurf, der Gewerkschafts-Entwurf und der Unions-Entwurf ¹ das System der Inanspruchnahme aus der DVO von 1943 übernommen hatten, wurde in dem Arbeitgeber-Entwurf ein anderer Weg gegangen. Durch § 5 Abs. 4 sollte dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden,

"anstelle der vollen Inanspruchnahme der Erfindung die Einräumung eines einfachen Benutzungsrechtes gegen angemessene Vergütung zu beanspruchen."

In der Begründung dieser Maßnahme weist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber-Verbände zunächst darauf hin, daß die meisten ausländischen Gesetze das Institut der beschränkten Inanspruchnahme haben und es sich dort überall bewährt hat. Durch das bisher geltende deutsche Recht - das den Unternehmer zwang, die von ihm nicht freigegebene Diensterfindung zum Schutzrecht anzumelden - sei der deutsche Unternehmer gegenüber dem Ausland rechtlich

1) Vgl. Reimer, Das Recht der Arbeitnehmererfindung, S. 77 ff.

und wirtschaftlich benachteiligt gewesen. Für zahlreiche Erfindungen würde dem Arbeitgeber ein nichtausschließliches Recht bei Dienstserfindungen genügen, so daß unnötiger Aufwand an Arbeit und Kosten vermieden werden könnte. Nach Ansicht der Bundesvereinigung sind zwar viele Erfindungen hinreichend neu und originell, um die Erteilung eines Patents oder die Eintragung eines Gebrauchsmusters zu begründen, sie stellen aber nur Parallel-Lösungen zu bereits bekannten Möglichkeiten dar und bringen dem Benutzer keinen entscheidenden wirtschaftlichen Vorteil. In solchen Fällen ist die Anmeldung von Schutzrechten wenig sinnvoll, da kein Wettbewerber ein Interesse haben wird, gerade die geschützte Lösung nachzuahmen, solange er über eine annähernd gleichwertige verfügt. Derartige schutzfähige, aber wirtschaftlich unbedeutende Lösungen ergeben sich regelmäßig als Folge der laufenden Konstruktionsarbeit, durch welche die Erzeugnisse der Industrie ständig der allgemeinen Entwicklung, der jeweiligen Publikumsnachfrage oder anderen Marktbedingungen angepaßt werden müssen. Jedes Unternehmen geht hierbei seine eigenen, durch die Betriebstradition gegebenen Wege und wird dabei einer, in seinem eigenen Konstruktionsbüro entstandenen Ausführung den Vorzug vor allen anderen geben. Der Betrieb hat hierbei nicht den geringsten wirtschaftlichen Anlaß zur Anmeldung von Schutzrechten, die ohne weiteres durch andere Konstruktionen umgehbar sind. Würde man dagegen durch einen gesetzlichen Anmeldezwang dem Arbeitnehmer eine Handhabe geben, auf der Einreichung von Schutzrechten durch den Arbeitgeber bestehen zu können, so hätte dies zur Folge, daß zahlreiche Schutzrechte erteilt werden, die wirtschaftlich nicht gerechtfertigt sind.

Außerdem - so wird argumentiert - ist es im allgemeinen nutzlos, eine große Anzahl von Schutzrechten für die gleiche Sache anzumelden, da für den Schutz des Erzeugnisses gegen Nachahmung bereits wenige Schutzrechte genügen.

Andererseits kann man dem Arbeitgeber nicht zumuten, die Erfindung freizugeben, da die Gefahr besteht, daß andere Unternehmen dann ein Ausschließkeitsrecht an der Erfindung erwerben und dadurch die Produktion des Betriebes stören oder den Arbeitgeber zwingen, Lizenzen für die in seinem eigenen Betrieb entwickelte Erfindung zu zahlen. Der Arbeitgeber wird die aus der Konstruktions- und Projektionsarbeit des Betriebes hervorgehenden Neuerungen oft benutzen oder sich für die Zukunft freihalten wollen; nicht wegen ihrer Erfindungsqualität und ihrer Schutzfähigkeit, sondern nur deshalb, weil sie den Arbeiten des Betriebes besonders naheliegen. Die kaufmännische Vorsicht verbietet jedoch die völlige Freigabe der Erfindung aus Gründen, die nicht auf die Leistung des Erfinders - der als Betriebsangehöriger in die laufende Tätigkeit des Betriebes, seine Entwicklungstendenzen und seine Bedürfnisse besonderen Einblick hat - sondern auf

den betrieblichen Anteil an der Erfindung zurückgehen. Die Annahme, daß bei der beschränkten Inanspruchnahme der Arbeitgeber dem Erfinder das Risiko für die Erwirkung von Schutzrechten übertragen will, wird von der Bundesvereinigung zurückgewiesen. Nach ihrer Auffassung ist ein Risiko, das der Arbeitgeber aus kaufmännischen Erwägungen nicht übernehmen kann, in den meisten Fällen auch für den Erfinder nicht tragbar.

Etwas anders liegen die Verhältnisse bei den Erfindungen für Arbeitsmittel, die der Betrieb nur im geringen Umfang für den eigenen Bedarf benötigt (z.B. Verbesserungen eines Arbeitsgerätes). Hier ist oft eine Fremdverwertung durch den Erfinder aussichtsreich. Während der Betrieb an einem eigenen Schutzrecht keinerlei wirtschaftliches Interesse hat, können sich dem Erfinder auch bei beschränkter Inanspruchnahme durch die Freigabe der Fremdverwertung Nutzungsmöglichkeiten für seine Erfindung erschließen.

Zusammenfassend vertritt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Ansicht, daß die Zulassung der beschränkten Inanspruchnahme dazu beitragen wird, die Beweglichkeit der betrieblichen Planung zu sichern, die Entscheidung über Inanspruchnahme oder Freigabe zu erleichtern, und daß dadurch für die Volkswirtschaft nutzlose Anmeldungen von erzwungenen Schutzrechten gerade bei den vielen wirtschaftlich unbedeutenden Erfindungen vermieden werden können.

3. Stellungnahme der "Union der leitenden Angestellten"

Die Union der leitenden Angestellten bringt in ihrem Entwurf zum Ausdruck, daß durch die uneingeschränkte Zubilligung eines Benutzungsrechtes an den Betrieb die berechtigten Interessen auf Seiten des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden können. Es wird zwar nicht verkannt, daß es Fälle gibt, in denen eine beschränkte Inanspruchnahme den Interessen beider Parteien, sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers entspricht. Solche Fälle wurden nach dem bisher geltenden Recht durch eine freiwillige Vereinbarung geregelt, indem der Arbeitgeber die Dienstleistung freigab und gleichzeitig mit dem Arbeitnehmererfinder einen Lizenzvertrag abschloß. Diese Art der Regelung vollzog sich in fast allen Fällen reibungslos. Nunmehr befürchtet man, daß künftig ein unangemessener Gebrauch mit der Möglichkeit, eine Dienstleistung beschränkt in Anspruch zu nehmen, gemacht wird. Nach Ansicht der Union der leitenden Angestellten wird dies zu großen Rückschlägen in der

Erfinderfreudigkeit und zu einer Beeinträchtigung des Betriebsklimas führen. Elsner¹ führt hierzu folgende Überlegungen an: Hat ein Arbeitnehmer eine Erfindung gemacht, die sein Arbeitgeber nur beschränkt in Anspruch nehmen will, so muß er sich nach Anmeldung und Patenterteilung an andere Interessenten wenden. Als solche kommen vornehmlich Unternehmungen in Frage, die auf dem gleichen technischen Arbeitsgebiet tätig sind wie die Firma, bei der er beschäftigt ist. Er wird sich also zwangsläufig an die Konkurrenz wenden müssen. In jeder Erfindung steckt einmal die Erkennung eines technischen Problems und dann die Lösungsmöglichkeit für dieses Problem. Wenn der Erfinder die Erfindung einer Konkurrenzfirma anbietet, so muß er zunächst die Problemstellung offenbaren. Dazu wird er zu einer unverbindlichen Besprechung eingeladen werden und muß dann vor den Fachleuten der Konkurrenzfirma seine Erfindung näher erläutern, ihren technischen Fortschritt gegenüber dem Stand der Technik präzisieren, er muß Beispiele geben und die Anwendungsmöglichkeiten erklären. Damit begibt sich der Arbeitnehmererfinder in die Gefahr, seine arbeitsrechtliche Treuepflicht zu verletzen. Durch die Besprechung oder den Schriftwechsel mit der Konkurrenzfirma erregt er nicht nur das Mißtrauen seines Arbeitgebers, sondern er verstößt auch gegen die ihm auferlegten Verträge. Dies ist dann der Fall, wenn ihm sein Arbeitsvertrag vorschreibt, "seine berufliche Tätigkeit ausschließlich den Interessen seines Arbeitgebers zu widmen und die Ergebnisse seiner Arbeiten, soweit sie zur Verbesserung von Fabrikationsmethoden führen oder die Herstellung neuer Produkte, Apparate oder Maschinen betreffen, vor Außenstehenden geheimzuhalten."² Oft hat der Arbeitnehmererfinder auch eine Karenzvereinbarung abgeschlossen, die ihm verbietet, andere Unternehmen "mit Rat und Tat zu fördern".³ Besitzt er einen Pensionsvertrag, so kann es ihm bei Verlust seiner Pensionsansprüche untersagt sein, Handlungen vorzunehmen, die als eine Förderung von Konkurrenzunternehmungen anzusehen sind. Sollte eine beschränkte Inanspruchnahme einer Erfindung bei einer anderen Firma sich als ein wirtschaftlicher Erfolg erweisen, so könnte der Arbeitgeber des Erfinders zu der Vermutung kommen, ihm sei die Erfindung nicht richtig, d.h. mit allen ihren wirtschaftlichen Vorteilen dargestellt worden. Andererseits besteht für einen charakterlich nicht sehr festen Arbeitnehmererfinder stets die Lockung, seine Erfindung dem eigenen Arbeitgeber gegenüber zu bagatellisieren in der Hoffnung, sie gegen wesentlich höhere Lizenzgebühren bei einer anderen Firma als "freie Erfindung" zu ver-

1) Die Union, Mai 1956, S. 83

2) Wörtliche Zitate aus den üblichen Industrie-Verträgen für Physiker, Chemiker und Ingenieure.

werten und später seine Stellung zu wechseln. Diese seelischen Konfliktmöglichkeiten, die bis zur Störung des Arbeitsfriedens führen können, sind so schwerwiegend, daß die Union der leitenden Angestellten dafür plädierte, schon aus diesem Grunde das Institut der beschränkten Inanspruchnahme abzulehnen bzw. nicht anzuwenden.

4. Eigene Stellungnahme

Die Argumente der Vertreter der Sozialpartner für und gegen die Anwendung der beschränkten Inanspruchnahme von Arbeitnehmererfindungen sind hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Betriebs- und Volkswirtschaft so bedeutend, daß es notwendig erscheint, die Gründe für die Einführung der Freigabe unter Benutzungsvorbehalt näher zu untersuchen.

Zur Begründung der Möglichkeit der beschränkten Inanspruchnahme führte der Gesetzgeber insbesondere folgende Gesichtspunkte an ¹:

1. Die Erwirkung eines Schutzrechtes ist für den Arbeitgeber mit erheblichen Arbeiten und Kosten verbunden.
2. Die Schutzfähigkeit einer Dienstleistungserfindung ist oft zweifelhaft.
3. Der Arbeitgeber hat in vielen Fällen ein dringendes Interesse an der Benutzung der Dienstleistungserfindung, nicht aber an dem Vorteil eines ausschließlichen Schutzrechtes.
4. Überflüssige Belastung des Patentamtes, Erteilung wirtschaftlich bedeutungsloser und unerwünschter Schutzrechte liegen nicht im allgemeinen Interesse.

Namentlich wurde hervorgehoben, daß

- a) bei Zusatzleistungen die Erwirkung von Schutzrechten überflüssig sei, wenn der Arbeitgeber Inhaber des Schutzrechtes für die Hauptleistungserfindung ist,
- b) der Arbeitgeber in vielen Fällen gar nicht in der Lage ist, innerhalb der Inanspruchnahmefrist zu beurteilen, ob er eine Leistungserfindung in seinem Betrieb benutzen wird,

1) Vgl. BT Drucks. 1648, S. 23

(Im wesentlichen sind dies auch die Gründe, die von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände angeführt wurden.)

- c) dem Arbeitgeber dann ein einfaches Benutzungsrecht an der Erfindung genügt, wenn er die Erfindung nur in beschränktem Umfange verwerten kann.

Volmer¹ vermutet jedoch, daß der ausschlaggebende Grund für die Einführung der beschränkten Inanspruchnahme in der Sorge über die ständig wachsende Zahl von Schutzrechtsanmeldungen in der Bundesrepublik lag. Ob die Flut von Anmeldungen durch das neue Gesetz eingedämmt werden kann, ist zu bezweifeln, da auch andere, und zwar entscheidendere Argumente die Unternehmer veranlassen, laufend eine verhältnismäßig große Anzahl von Schutzrechtsanmeldungen einzureichen.

Der wichtigste Grund ist wohl darin zu sehen, daß durch die Anmeldungen von Schutzrechten der Weg für die eigene Forschung, Entwicklung und Fabrikation freigehalten und derjenige der Konkurrenz gesperrt werden soll. Während früher oftmals ein einziges Patent² hierfür genügte, ist man durch den Fortschritt der Technik heute gezwungen, eine sehr große Anzahl von Patenten anzumelden, um eine einigermaßen gleichwertige Wirkung zu erzielen. Da beim derzeitigen Stand der Naturwissenschaften und der Technik ein intuitives Hindurchfinden durch den Irrgarten der verschiedenen Möglichkeiten ebenso selten ist wie eine neue, geniale und bisher noch nicht bekannte Idee, müssen zunächst viele Wege zugleich gegangen werden. Um dabei zu verhindern, daß durch Schutzrechte anderer Unternehmen ein Weg verbaut wird, ist es erforderlich, die jeweilige Entwicklungsrichtung durch Patentanmeldungen zu sichern. Außerdem muß parallel zur eigenen Forschungs- und Entwicklungsarbeit überlegt werden, welche Tendenzen die Konkurrenz verfolgt. Auch dafür müssen wenigstens versuchsweise Patentanmeldungen eingereicht werden, um solche Wege möglichst zu sperren und den Vorsprung des eigenen Unternehmens zu vergrößern.

Ein anderer Grund ist der, daß durch die schnelle Entwicklung der Technik es immer schwieriger wird, beim Betreten eines neuen Entwicklungsgebietes den Stand der Technik kennenzulernen. Die einzelnen Unternehmungen reichen daher sehr oft Patentanmeldungen ein, um vom Patentamt Nachforschun-

1) RdA, 1955, S. 452

2) Ein Patent, das auf das Lieben-Rohr im Jahre 1913 angemeldet wurde, hat viele Jahre als einziges Patent genügt, um der Firma Telefunken einen Vorsprung zu sichern, den eigenen Entwicklungsweg freizuhalten und die Entwicklung gegenüber der Konkurrenz abzusperren.

gen nach Patent- und allgemeiner Literatur des betreffenden Gebietes durchführen zu lassen und sich diese Sucharbeit zu ersparen. Es kommt ihnen dabei nicht so sehr darauf an, daß Patente erteilt werden. Wenn die Patenterteilung wegen mangelnder Neuheit oder wegen nicht vorhandener Erfindungshöhe abgelehnt wird, kann daraus geschlossen werden, daß der Weg frei ist, auch wenn die Konkurrenz den gleichen Weg beschreiten kann.

Ein weiterer Anlaß der zahlreichen Anmeldungen liegt im deutschen Patentgesetz. Dieses Gesetz zwingt den Anmelder dazu, neue Ideen, die bei der Forschung und Entwicklung auftauchen, sofort zum Gegenstand von Patentanmeldungen zu machen. Demgegenüber ermöglicht es z.B. das amerikanische Patentgesetz den Firmen, mehrere Jahre zu warten, bis sie erkennen können, ob die Erfindung wirklich die Bedeutung erlangen wird, die man zunächst vermutet hatte. Die amerikanischen Unternehmer sparen auf diese Weise sehr viele Patentanmeldungen, weil sich die neuen Wege häufig als nicht gangbar herausstellen. In Deutschland ist es jedoch unvermeidlich, auch für diese Fälle Patentanmeldungen einzureichen, da es bei uns nicht möglich ist, eine Erfindung "aus der Schublade" herauszuholen und auf Grund von Zeugenbenennungen nachträglich anzumelden¹.

Aus Vorstehendem ist zu erkennen, daß eine große Anzahl von Schutzrechtsanmeldungen in Deutschland auf Gründe zurückzuführen ist, deren Ursachen nicht im bisher geltenden Recht der Arbeitnehmererfindungen liegen. Auch die Auffassung, daß bei Zusatzerfindungen die Erwirkung von Schutzrechten überflüssig sei, wenn der Arbeitgeber Inhaber des Schutzrechtes für die Haupterfindung ist, kann nach den bisherigen Ausführungen nicht geteilt werden. Gerade bei wertvollen Haupterfindungen wird der Arbeitgeber bemüht sein, durch möglichst zahlreiche Anmeldungen von Zusatzerfindungen einen "Schutzring" zu bilden, der Konkurrenten das Arbeiten in der betreffenden Entwicklungsrichtung erschweren soll. Je größer der Ring, d.h. je zahlreicher die Anmeldungen von Zusatzerfindungen, um so sicherer ist der Schutz der Haupterfindung. Den Wettbewerbern dadurch die Möglichkeit der Nachahmung zu erschweren ist wohl ein weiterer Grund für das "bedenkliche" Ansteigen der Schutzrechtsanmeldungen.

1) Die Zahlen zeigen die Auswirkungen am deutlichsten. Während in Deutschland im Jahr insgesamt ca. 60 000 Anmeldungen eingereicht werden, sind es in dem wesentlich größeren Wirtschaftsbereich der USA dagegen nur etwas über 70 000 Anmeldungen.

Der Konkurrenzdruck ist es auch, der den Arbeitgeber zwingt, innerhalb der Inanspruchnahmefrist zu beurteilen, ob er eine Erfindung benutzen wird. Aus kaufmännischen Erwägungen wird und kann er auf ein Ausschlußrecht nicht verzichten, wenn die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Verwertung besteht. - Anders liegen die Verhältnisse bei Erfindungen für Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren. Hier genügt dem Arbeitgeber ein einfaches Nutzungsrecht, während sich dem Erfinder auch bei beschränkter Inanspruchnahme durch die Freigabe der Erfindung Nutzungsmöglichkeiten erschließen können. Wird durch das Benutzungsrecht des Arbeitgebers die anderweitige Verwertung der Dienst-erfindung durch den Arbeitnehmer unbillig erschwert, so kann - nach der Fassung des § 7 Abs. 2 des Gesetzes - der Arbeitnehmer verlangen, daß der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten die Dienst-erfindung entweder unbeschränkt in Anspruch nimmt oder sie dem Arbeitnehmer freigibt. Durch diese Formulierung ist der Arbeitnehmer aber beweispflichtig, und es besteht die Gefahr, daß für ihn der Nachweis der Erschwerung kaum zu führen sein wird. In einem Ablehnungsschreiben eines fremden Unternehmers wird selten der Hinweis enthalten sein, daß nur aus dem Grunde die Ablehnung der Erfindungs-übernahme erfolgt sei, weil ein Ausschließungsrecht nicht mehr vergeben werden kann.

Nach diesen Überlegungen können die Befürchtungen von Volmer¹, "daß künftig ein unangemessener Gebrauch mit der Möglichkeit, eine Dienst-erfindung beschränkt in Anspruch zu nehmen, gemacht wird", nicht geteilt werden. Auch nach der Neuregelung dieser Bestimmungen wird der Arbeit-geber in der Mehrzahl der Fälle die Dienst-erfindung unbeschränkt in Anspruch nehmen, da er schon aus Konkurrenzgründen genötigt ist, sich für jede ihm bedeutsam erscheinende Erfindung ein Ausschlußrecht zu sichern. In der gene-rellen Zulassung kann jedoch der Vorzug gesehen werden, daß dadurch die Beweglichkeit der betrieblichen Planung gesteigert wird. Bei der Entscheidung müssen jedoch neben ökonomischen auch soziale Gesichtspunkte bestimmend sein. Es wird nicht verkannt, daß die Erwirkung eines Schutzrechtes mit erheblichen Arbeiten und Kosten verbunden ist, insbesondere, wenn zur Ver-teidigung der Anmeldung Einspruchsverfahren durchgefochten werden müssen. Der Arbeitgeber muß sich aber bewußt sein, daß Konfliktmöglichkeiten und Störungen des Arbeitsfriedens die Folge einer nur beschränkt in Anspruch ge-nommenen Arbeitnehmererfindung sein können.

1) RdA, 1955, S. 453

2. Die Vergütung von Dienstleistungen

Zu den schwierigsten Problemen des Rechts der Arbeitnehmererfindung gehört die Regelung der Vergütung, soll doch hierbei eine für den Arbeitnehmer zufriedenstellende und für den Betrieb tragbare Lösung angestrebt werden. Für den Gesetzgeber wäre es eine unmögliche Aufgabe gewesen, Einzelheiten über die Höhe der Vergütung festzulegen, da die Fälle zu differenziert sind. So beläßt es das Gesetz bei der allgemeinen Bestimmung, daß die Vergütung angemessen sein muß (§ 9, Abs. 1). Als maßgebende Anhaltspunkte für die Bemessung der Vergütung werden hervorgehoben (§ 9, Abs. 2):

1. die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Dienstleistung,
2. die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb,
3. der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistung.

Für eine Ermittlung der Höhe der Vergütung werden weder die Betriebe noch die Gerichte diesen allgemeinen Formulierungen feste Maßstäbe entnehmen können. Mit Hilfe gewisser Berechnungsmethoden, die sich in der Praxis für die Regelfälle herausgebildet haben, kann man den Beteiligten jedoch weitere Anhaltspunkte geben. Dies ist die Aufgabe der "Vergütungs-Richtlinien", deren Erlaß dem Bundesminister für Arbeit nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Sozialpartner vorbehalten ist (§ 11).

Für die Untersuchungen im Rahmen dieser Arbeit werden als Arbeitsgrundlage die Vergütungs-Richtlinien in der Fassung vom 5. Oktober 1944, die Richtlinien-Entwürfe des Erfinderrechtsausschusses der Deutschen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht, sowie das Gutachten über die Neufassung der Richtlinien, das im Auftrage des Bundesministers für Arbeit von Reimer-Schippel erstattet wurde, herangezogen. Weiterhin werden die Ergebnisse einer Umfrage verwertet, die im Februar 1953 von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände über die Erfindervergütung durchgeführt wurde.

1. Die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Dienstleistungserfindung

a) Der wirtschaftliche Wert der Dienstleistungserfindung als Bewertungsgrundlage

Nach den Vorschlägen über die Neufassung der Richtlinien sollen Wert- und Leistungsfaktoren die Höhe der Vergütung bestimmen. Während man für die Bewertung der erfinderischen Leistung gewisse objektive Maßstäbe anlegen kann, ist die Ermittlung des Wertes der Dienstleistungserfindung ein sehr umstrittenes Problem, basiert doch der Wert auf der subjektiven Vorstellung von dem erwarteten Nutzen.

Der Erfinderrechtsausschuß der Deutschen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht empfiehlt in seinen Richtlinien-Entwürfen, die Vergütung des Arbeitnehmererfinders an dem Wert zu orientieren, "den die Erfindung auf dem freien Markt erzielen würde", denn dieser Wert würde dem Nutzen entsprechen, den der Arbeitgeber aus der Erfindung ziehen kann. Die gleiche Anschauung vertreten auch Reimer-Schippel. Nach ihrer Ansicht wird der wirtschaftliche Wert der Erfindung für den Betrieb von der Eigenschaft der Erfindung als Dienstleistungserfindung nicht beeinträchtigt. "Die Erfindung kann, unabhängig davon, ob sie der Betrieb auf dem freien Markt erworben hat oder ob sie im Betrieb selbst gemacht wurde, gleich eingesetzt werden...¹". Dieser Auffassung kann nicht zugestimmt werden. Wird hinsichtlich der Bewertung von gebundenen Erfindungen zwischen Dienstleistungserfindung und freier Erfindung kein Unterschied gesehen, so müßte man bei der Ermittlung der Vergütung den Preis zugrundelegen, den die Erfindung auf dem freien Markt erzielen würde. Eine Differenzierung zwischen Wert und Preis wurde jedoch nicht vorgenommen. Während der Wert eine an einem Gut vorgenommene Schätzung ist, stellt der Preis die konkrete Gegenleistung für einen Gegenstand oder eine Leistung dar. Die Preisbildung bei einseitigem Wettbewerb der Nachfrage - diese muß bei dem Verkauf einer Erfindung oder eines Patentes der Betrachtung zugrundegelegt werden - wird innerhalb folgender Grenzen vollzogen:

1. Die Obergrenze ist bestimmt durch die Wertschätzung des tauschfähigsten Nachfragers,
2. die Untergrenze wird durch die Wertschätzung des Tauschfähigsten unter den vom Kaufabschluß ausgeschlossenen Nachfragern gebildet.

Vertritt man die Auffassung, daß der Preis der Arbeitnehmererfindung dem Nutzen entsprechen soll, den der Arbeitgeber aus der Erfindung ziehen kann,

1) a.a.O. S. 71

so bedeutet dies, daß der Arbeitgeber - wenn er die Stellung des tauschfähigsten Nachfragers einnimmt - angehalten werden soll, den höchst-möglichen Preis zu zahlen (Obergrenze). Der Spielraum zwischen dem Grenzpaar, der für den Arbeitgeber zu einer Konsumenten-Rente führen könnte, bliebe hierbei unberücksichtigt. Nimmt der Arbeitgeber auf dem Markt nicht die Position des tauschfähigsten Nachfragers ein, so müßte er - bei einer Gleichstellung des Arbeitnehmererfinders mit dem freien Erfinder - für den Erwerb der Erfindung seines Arbeitnehmers einen höheren Preis zahlen als seiner Wertschätzung, d.h. dem Nutzen, den er aus der Erfindung ziehen kann, entspricht ¹.

Eine Orientierung der Vergütung des Arbeitnehmererfinders nach dem Preis, den die Erfindung auf dem freien Markt erzielen würde, könnte andererseits auch zu einer Benachteiligung des Arbeitnehmers führen. Dies wäre dann der Fall, wenn eine Dienstserfindung für den Arbeitgeber dadurch einen großen Wert hat, daß sie eine bestimmte Entwicklung besonders fördert, während sie für fremde Unternehmungen, die andere Entwicklungsrichtungen verfolgen, keine Bedeutung hat. Der Arbeitgeber als einziger Nachfrager würde hier die Obergrenze des Preises bestimmen, die wohl kaum seiner Wertschätzung entsprechen wird.

Nach den vorstehenden Ausführungen erscheint es als nicht angebracht, bei Dienstserfindungen die gleichen Maßstäbe anzulegen wie bei freien Erfindungen. Für die Bemessung der Vergütung sollte daher eine Lösung angestrebt werden, die von dem Nutzen, den die Erfindung dem Arbeitgeber bringt, ausgeht und die außerdem die Marktposition des Arbeitgebers als Nachfrager berücksichtigt.

b) Verwertung und Verwertbarkeit

Legt man für die Bemessung der Vergütung den Nutzen zugrunde, den der Arbeitgeber aus der Arbeitnehmererfindung ziehen kann, so erhebt sich die Frage, welche wirtschaftlichen Ausnutzungsmöglichkeiten man von dem Arbeitgeber erwartet. Es muß daher zunächst geklärt werden, in welchem Umfange dem Arbeitgeber eine Verwertung der Erfindung des Arbeitnehmers zugemutet werden kann.

1) Vgl. die Ausführungen über Verwertung und Verwertbarkeit

Unter dem Begriff der "wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Dienstfindung" kann man sowohl die konkrete Verwertbarkeit (Verwertung) im Betrieb, als auch die abstrakte, allgemeine Verwertbarkeit auf dem Markt verstehen. "Dabei kann man die Grenzen enger oder weiter ziehen und die außerbetriebliche Verwertbarkeit dem kaufmännischen Urteil des Unternehmers entsprechend oder an den objektiv gegebenen Verwertungsmöglichkeiten in einer bestimmten Industriebranche, in der Industrie eines Landes oder in der ganzen Welt messen ¹". Während in den Richtlinien 1944 die tatsächliche Verwertung in den Vordergrund gestellt wird, und die Verwertungsmöglichkeit als Grundlage für die Bemessung der Vergütung nur in besonderen Fällen herangezogen werden soll, wird in der Begründung zu dem Regierungsentwurf von "jeder Möglichkeit der Verwertung" ausgegangen. Danach umfaßt der Ausdruck Verwertbarkeit ²:

1. die tatsächliche Verwertung der Dienstfindung im Betrieb des Arbeitgebers. Als Verwertung in diesem Sinne ist auch die Erteilung von Lizenzen, der Austausch von Patenten und die Benutzung als Sperrpatent zu verstehen;
2. die Verwertbarkeit der Dienstfindung im Betrieb. Es sind also auch die Möglichkeiten der Verwertung der Dienstfindung zu berücksichtigen, die an sich im Betrieb bestehen, aber tatsächlich nicht ausgenutzt werden;
3. die Verwertbarkeit in anderen Betrieben im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Die mögliche Verwertung (Verwertbarkeit) innerhalb und außerhalb des Betriebes wird hier also der tatsächlichen Verwertung gleichgestellt, allerdings mit der Einschränkung, daß die außerbetriebliche Verwertbarkeit nur "im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten" berücksichtigt zu werden braucht. Die Auslegung der Definition der Verwertbarkeit im neuen Recht ist daher weitgehend davon abhängig, was man unter dem Ausdruck "im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten" versteht. Reimer-Schappel ³ führen an, daß man darunter die Verwertbarkeit in fremden Betrieben verstehen kann, "die der Unternehmer und Patentinhaber nach der

1) Reimer-Schappel, a.a.O., S. 75

2) BT Drucks. 1648, S. 27

3) a.a.O., S. 76 ff.

augenblicklichen Lage seines Betriebes und der allgemeinen Wirtschaftslage seiner Erfindung zumißt. Man kann darunter aber auch objektiv alle Verwertungsmöglichkeiten verstehen, die für die Erfindung nach der augenblicklichen Wirtschaftssituation im gesamten Wirtschaftsraum gegeben sind. Geht man davon aus, daß bei der Bewertung die tatsächliche Verwertung und die objektiv mögliche Verwertbarkeit in und außerhalb des Betriebes gleichermaßen berücksichtigt werden sollen, so bedeutet das, daß der Unternehmer die Erfindung nach dem Wert vergüten muß, den sie haben würde, wenn sie der gesamten Wirtschaft zugänglich wäre". Hat der Unternehmer eine Monopolstellung inne oder erhält er eine derartige Marktposition auf Grund der Erfindung mit dem Patent, so werden unter normalen Verhältnissen die Verwertbarkeit und die tatsächliche Verwertung zusammenfallen. Denn bei einem kaufmännisch denkenden Unternehmer kann man in der Regel davon ausgehen, daß er die gegebene Verwertbarkeit einer Erfindung in seinem Betrieb auch ausnützt. Eine Verwertbarkeit außerhalb des Betriebes gibt es bei einem Monopolunternehmen nicht. Gehört die Erfindung jedoch dem Unternehmer einer Industriebranche, in der viele Kleinbetriebe nebeneinander arbeiten, oder ist sein Kleinbetrieb der Konkurrenz eines oder mehrerer Großbetriebe ausgesetzt, so werden die beiden Werte differieren. Diese Abweichung ist durch die Struktur des Marktes (unvollständige Konkurrenz) und durch die unterschiedliche Kostengestaltung der Betriebe bedingt. So führt der Mangel an Markteinsicht und Marktübersicht oftmals dazu, daß die Vorteile der Erfindung an einem Gut nicht allen Nachfragern bekannt werden. Auch wird die Konkurrenz bestrebt sein, die fremden Patente zu umgehen und mit Hilfe von Werbemaßnahmen Substitutionsgüter anzubieten, um damit die Verwertungsmöglichkeiten der fremden Erfindung zu beschränken. Geht man jedoch von der objektiven Verwertbarkeit aus, so müßte der Unternehmer die Erfindung nach dem Umsatz vergüten, den sein Betrieb zusammen mit den konkurrierenden Unternehmungen erreichen würde. "Da in der deutschen Wirtschaft kaum ein Industriezweig von einem einzigen Unternehmen beherrscht wird, würde also, wenn man die objektive Verwertbarkeit der Erfindung der Vergütungsermittlung zugrunde legen würde, der tatsächlichen Verwertung nicht die ausschlaggebende Rolle bei der Bemessung der Vergütung zukommen, wie dies in der Begründung der Regierungsentwürfe vorgesehen ist. Schon daraus folgt, daß die Definition des Wortes Verwertbarkeit im Regierungsentwurf nicht so verstanden werden darf, als ob objektive Verwertbarkeit und tatsächliche Verwertung bei der Vergütungsermittlung gleichermaßen berücksichtigt werden müßten. Diese Auslegung stünde mit dem letzten Satz der Begründung in Wider-

spruch." Sie würde außerdem dem Sinn des Patentrechts widersprechen; denn der dem Unternehmer durch die ausschließliche Benützung zugebilligte Vorsprung gegenüber den anderen Wettbewerbern würde zunichte gemacht, wenn er die Erfindung nach der objektiven Verwertbarkeit außerhalb seines Betriebes vergüten mußte, obwohl er auf Grund betriebswirtschaftlicher Überlegungen zu einer Lizenzvergabe nicht bereit ist. Weiterhin ist zu berücksichtigen, daß im Fall einer Lizenzvergabe eine Ausnützung der objektiven Verwertbarkeit nur dann gegeben wäre, wenn alle Interessenten nicht ausschließliche Lizenzen erhielten. Bezogen auf die deutsche Wirtschaftssituation würde durch die Vielzahl der Lizenzen und die Tatsache, daß alle Konkurrenten die Erfindung ausnützen könnten, damit das Schutzrecht völlig entwertet werden.

Es ist also zu prüfen, ob mit dem Begriff der außerbetrieblichen Verwertbarkeit "im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten" die außerbetriebliche Verwertbarkeit der Erfindung nach dem subjektiven Urteil des Patentinhabers gemeint sein kann. Dies würde bedeuten, daß die außerbetriebliche Verwertbarkeit der Erfindung bei der Vergütungsbemessung nur dann berücksichtigt würde, wenn der Unternehmer auf Grund seiner kaufmännischen Überlegungen einer außerbetrieblichen Verwertung der Erfindung zustimmen, also Lizenzen erteilen würde. Nach Reimer-Schippel kann die subjektive außerbetriebliche Verwertbarkeit am besten an der tatsächlichen außerbetrieblichen Verwertung gemessen werden, ebenso wie sich die innerbetriebliche Verwertbarkeit am besten in der tatsächlichen Verwertung der Erfindung spiegelt. Unterstellt man, daß der Unternehmer nach dem erwerbswirtschaftlichen Prinzip arbeitet, so stimmen unter normalen Verhältnissen Verwertung und Verwertbarkeit weitgehend überein. Wird die außerbetriebliche Verwertbarkeit im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten in diesem Sinne ausgelegt, so findet der letzte Satz der Begründung des Regierungsentwurfes seine Erklärung. Dann versteht es sich, daß im Regelfall der tatsächlichen Verwertung die ausschlaggebende Rolle bei der Bemessung der Vergütung zukommen wird. In diesem Fall unterscheiden sich aber die Verwertbarkeit im neuen Recht und die Verwertbarkeit nach den RL. 1944 nicht. Verwertbarkeit bedeutet dann auch nach dem neuen Gesetz die Verwertungsmöglichkeit, die ein Unternehmer unter Zugrundelegung der Prinzipien ordentlicher Geschäftsführung der Erfindung zumißt. Da man davon ausgehen kann, daß die Mehrzahl der Unternehmer nach diesen Grundsätzen denkt und handelt, ist das Maß für die Verwertbarkeit und damit für die Bemessung der Vergütung die tatsächliche Verwertung der Erfindung innerhalb und außerhalb des Betriebes.

Auch aus wirtschaftlichen Überlegungen ist dieser Auffassung zuzustimmen; denn eine Berücksichtigung der objektiven Verwertbarkeit in anderen Betrieben würde die ordnungsgemäße wirtschaftliche Betriebsführung gefährden. Es wird im allgemeinen im Interesse des Arbeitgebers selbst liegen, für den Betrieb die beste Art der Verwertung zu bestimmen, wozu auch die Nutzung durch Lizenzvergebung und Patentaustauschverträge gehört¹. Die Verwertbarkeit findet dabei ihre Grenze an den berechtigten Interessen des Betriebes, in dem der Arbeitnehmer wirkt. Dem Arbeitgeber, der zur Herstellung der Erfindungsbereitschaft vielleicht beträchtliche Kosten aufgewendet hat, kann nicht zugemutet werden, etwa auch Wettbewerbern Lizenzen abzugeben, wenn dies den betrieblichen Interessen zuwiderläuft. Dabei wird nicht verkannt, daß die Wertermittlung, die grundsätzlich von der tatsächlichen Verwertung innerhalb und außerhalb des Betriebes ausgeht, für den Arbeitnehmer zu einer Benachteiligung führen kann, die er als freier Erfinder nicht hätte. Der Arbeitnehmererfinder ist jedoch Arbeitnehmer und durch seinen Arbeitsvertrag an einen bestimmten Betrieb gebunden. Durch diese Bindung nimmt er an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens teil, sei es, daß er je nach der wirtschaftlichen Lage seines Arbeitgebers größere oder kleinere übertarifliche Vergütungen erhält, sei es, daß er bei schlechter Wirtschaftslage durch Kurzarbeit einen Teil seines Einkommens verliert oder daß er mehr oder weniger bessere soziale Einrichtungen benutzen kann. Ähnlich sind die Folgen der arbeitsrechtlichen Bindung bei der Dienstleistung. Hat der Arbeitnehmer eine Erfindung gemacht, so richtet sich die Vergütung nach dem Wert, den sein Arbeitgeber damit erhalten hat, unabhängig davon, ob anderen Unternehmern eine größere tatsächliche Verwertung möglich ist². Nur

- 1) Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem Austauschvertrag, alle auf einem bestimmten Gebiet liegenden Erfindungen, die im Betrieb hervorgebracht werden, einer anderen Firma kostenlos zu übertragen, oder ihr kostenlos Lizenzen zuzugestehen, wie es vor allem bei internationalen Geschäftsverbindungen üblich ist, so bekommt er als Gegenleistung seinerseits dafür Betriebs- erfahrungen, Fabrikationskenntnisse, Lizenzen und Fabrikationsgeheimnisse des fremden Betriebs zur Verfügung gestellt; er verwertet somit die ausgetauschte Arbeitnehmererfindung gewinnbringend.
- 2) Dabei ist zu beachten, daß der tatsächliche Wert einer Erfindung - und natürlich auch der Wert der betreffenden Erfindung für den Arbeitgeber - nicht allein davon abhängt, wie weit die Erfindung z.B. durch praktische Anwendung im Betrieb oder durch Vergebung von Lizenzen bzw. Nachbaurechten wirtschaftlich ausgenutzt wird. Die wirtschaftl. Bedeutung einer Erfindung ist auch dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber ein Patent zwar nicht benutzt, jedoch in Anspruch genommen hat, um eine Parallellösung zu einer von ihm verwerteten Erfindung nicht in die Verfügungsberechtigung, eines Wettbewerbers fallen zu lassen (Sperrpatent). (Vgl. Riemschneider-Barth, a.a.O., S. 137).

wenn die Verwertung in offensichtlichem Mißverhältnis zu der im eigenen Betrieb oder unter Umständen in anderen Betrieben gegebenen Verwertbarkeit steht, sollte die bestehende Verwertbarkeit als Bewertungsfaktor berücksichtigt werden. Als Kriterium wird hierbei die Zumutbarkeit heranzuziehen sein¹. Wenn dem Arbeitgeber wirtschaftlich eine größere Verwertung zugemutet werden kann, insbesondere, wenn er sich aus Gründen, die mit dem Betriebsinteresse nichts zu tun haben, weigert, die Erfindung in größerem Umfange einzusetzen oder ihre Auswertung durch Lizenzvergabe zu verbessern, darf der Vergütungsanspruch unter dieser Unzulänglichkeit nicht leiden. Vor allem bei Erfindungen, die sich auf Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel beziehen, wird der Erfinder - bei unbeschränkter Inanspruchnahme der Erfindung durch den Arbeitgeber - in der Regel eine Lizenzerteilung an einen Betrieb, der die betreffenden Maschinen oder Anlagen herstellt, verlangen können. Im Hinblick auf die Möglichkeit, eine Erfindung beschränkt in Anspruch zu nehmen, sollten bei Arbeitsmittelerfindungen, bei denen kaum je ein Interesse an der vollen Verwertung einer solchen Erfindung, sondern lediglich an der Benutzung besteht, im Falle einer unbeschränkten Inanspruchnahme die Grenzen der Zumutbarkeit weit gezogen werden. Erfindet ein Arbeitnehmer eines blechverarbeitenden Betriebes z.B. eine Verbesserung an der Zuführung eines Stanzautomaten, so kann seine Vergütung nicht von dem Wert dieser einzigen in dem Betrieb verwendeten Einrichtung berechnet werden. Hier ist dem Arbeitgeber zuzumuten, daß er bei unbeschränkter Inanspruchnahme die Erfindung dem Maschinenhersteller in Lizenz gibt. Ebenso verhält es sich bei Geräte- oder Apparateerfindungen in der chemischen Industrie². In welchem Umfange dem Arbeitgeber über die tatsächliche Verwertung hinaus die unausgenutzte weitere Verwertbarkeit innerhalb oder außerhalb des Betriebes zugemutet werden kann, muß unter Abwägungen der beiderseitigen Interessen im Einzelfall geprüft werden.

1) Die Berücksichtigung der Zumutbarkeit kommt bereits in den RL 1944, Abschnitt V Abs. 5 z. Ausdruck, ohne daß dabei geklärt wurde, wann dem Arbeitgeber im Einzelfall eine größere Verwertung zugemutet werden kann. Nach Auffassung von Heine darf aus dem Wortlaut der Richtlinien jedoch nicht geschlossen werden, daß einem kleinen Betrieb, der eine sehr wertvolle Erfindung auswertet, zugemutet wird, er solle seiner Vergütungsberechnung eine Umsatzziffer zugrunde legen, die ein moderner Großbetrieb bei der Ausbeutung der Erfindung erreichen könnte. "Dies könnte unter Umständen zu schweren Schädigungen der kleinen Betriebe führen und würde den Vorteil, der dem Patentinhaber gegenüber seinen Konkurrenten von Staats wegen eingeräumt wird, weitgehend zunichte machen." (Referat für den Erfinderrechtsausschuß d. Deutsch. Vereinigung f. gewerbli. Rechtsschutz u. Urheberrecht über die Richtlinien 1944 vom 9.2.1953, S. 25)

2) Vgl. Heine-Rebitzki, a. a. O., S. 56

c. Die Bewertung von gebundenen Erfindungen

Die Bewertung von Schutzrechten gehört in der Betriebswirtschaftslehre zu den schwierigsten und umstrittensten Problemen. Für die Höhe der Bewertung gibt es keine allgemein gültigen Regeln; die Höhe des jeweiligen Wertansatzes wechselt je nach dem Zweck, den die Bewertung erfüllen soll. Für die jährlich aufzustellende Handelsbilanz hat der Gesetzgeber jedoch, um einer ungerechtfertigten Willkür in der Handhabung der Bewertung zu begegnen, bestimmte Bewertungsvorschriften erlassen. So sind nach § 40 HGB alle Vermögensgegenstände (also auch Patente) "nach dem Wert anzusetzen, der ihnen in dem Zeitpunkt beizulegen ist, für welchen die Aufstellung stattfindet". - Bei einer Untersuchung von Handelsbilanzen findet man, daß bei den meisten industriellen Unternehmungen unter "Konzessionen, Patente, Lizenzen, Marken- und ähnliche Rechte" nur ein Merkposten von einer Mark ausgewiesen ist¹. Dies ist - nach Angaben von Seiten der Wirtschaft - nicht als Zeichen einer mehr oder weniger großzügigen Bildung stiller Reserven zu betrachten, sondern stellt einen bewußt vorgenommenen Wertansatz dar. Zwar gibt es Erfindungen, die ertragreich verarbeitet werden können; der aus den wenigen ausgenutzten Patenten mit längerer Laufzeit fließende Ertrag muß jedoch zur Deckung der oftmals beträchtlichen Gesamtpatentkosten herangezogen werden. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß Patente sehr unsicher im Bestand sind. Sie können jederzeit durch Wettbewerbs- und Umgehungspatente oder durch neue und bessere Erfindungen im Zuge der ständigen Weiterentwicklung der Technik in ihrem Wert gemindert oder auch entwertet werden.

Die Zulässigkeit der Aktivierung eigener Patente ist in der Literatur umstritten². Während das überwiegende Schrifttum eine Aktivierung eigener

- 1) Dem steht nicht entgegen, daß es Bilanzen gibt, in denen Entwicklungskosten aktiviert sind. In diesen Fällen hat die Aktivierung jedoch den Charakter einer Notmaßnahme, die im Anlauf befindliche Firmen zur "Bilanzanleichterung" in Anspruch nehmen.
- 2) Vgl. dazu: Adler-Düring-Schmaltz, Rechnungslegung und Prüfung der Aktiengesellschaft, 1957, S. 147 - Barth, Die Jahresbilanz der Unternehmung, 1950, S. 42 ff. - Baumbach-Hueck, Aktiengesetz, 9. Aufl. 1956 Anm. 3 B zu § 133 - Binder, BB 1956, S. 537 ff. - Döllner, BB 1957, S. 985 ff. - Fuchs u. van der Velde, DB 1956, S. 971 ff. - Gadow-Heinichen, Aktiengesetz 1939, Anm. 6 zu § 133 - Merker, Mitteilungsblatt der DGfB Nr. B 3, 1957, S. 16 ff. - Ritter, Aktiengesetz 1939, Anm. 3 zu § 133 - Schlegelberger-Quassowski, Aktiengesetz 2. Aufl. Anm. 14 zu § 133 - Trumpler, Die Bilanz der Aktiengesellschaft, 1950, S. 106

Patente mit dem Betrag der entstandenen Aufwendungen zuläßt, entnehmen Döllner, Binder sowie Fuchs und van der Velde aus dem Aktiengesetz, daß der Gesetzgeber eine Aktivierung eigener Patente oder ähnlicher Rechte verbietet. Begründet wird diese Auffassung mit dem Wortlaut des Gesetzes. In § 133 Nr. 2 AktG ist bestimmt, daß gewisse Gegenstände des Anlagevermögens, darunter Patente, höchstens zu den Anschaffungskosten angesetzt werden dürfen. Herstellungskosten werden hier im Gegensatz zu den anderen Gegenständen des Anlagevermögens (§133 Nr. 1 AktG) nicht genannt. Der Beschränkung auf Anschaffungskosten wird die Bedeutung beigemessen, daß es nicht zulässig ist, eigene Patente zu aktivieren. - Sofern bei Dienstleistung Vergütungen an Arbeitnehmererfinder nicht gezahlt werden, ist bei formalistischer Auslegung des Aktiengesetzes dieser Ansicht zuzustimmen. Hat jedoch der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine Erfindung eine Vergütung nach dem Gesetz zu zahlen, so liegen damit Anschaffungskosten für die Erfindung vor. Die Meinung der Arbeitgeber, die in der Vergütungszahlung deshalb Herstellungskosten erblicken wollen, weil die Vergütung der Lohnsteuer unterliegt, kann nicht geteilt werden. Zwar ist die Erfindervergütung im Sinne des Einkommensteuergesetzes als Arbeitslohn anzusehen, doch gilt diese Gleichstellung nur im Sinne dieses Gesetzes¹. Nach den Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen ist die Vergütung als eine Art Gegenleistung für die in Anspruch genommene Erfindung anzusehen. Sie stellt ein Äquivalent für den wirtschaftlichen Wert dar, den der Arbeitnehmererfinder geschaffen und auf Grund einer besonders festgelegten Verpflichtung dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen hat, und ist somit ein kaufpreisähnliches Entgelt². Aus den bereits angeführten wirtschaftlichen Gründen ist jedoch eine

1) Vgl. RFH vom 29.7.1936, RStBl. 1936 S.1082 wiedergegeben in JW 1936, S.29 und JW 1937 S.334 sowie die VO v.6.6.1951, BGBl. 1951 Teil I, S.388

2) Die Rechtsprechung hat hierzu noch nicht Stellung genommen. Nach Riemschneider-Barth, a. a. O. S.120 ist der Vergütungsanspruch "ein gesetzlich besonders festgelegter Anspruch, der sich wohl allgemein auf das Arbeitsverhältnis gründet, der aber nicht zum Anspruch auf Arbeitslohn im engeren Sinne, im Sinne der Entlohnung für pflichtgemäß geleistete Dienstleistung gehört, sondern einen Anspruch auf Entgelt für besondere Leistung darstellt". - In der Ostzone befaßte sich das Stadtgericht Groß-Berlin am 20.11.1953 (Neue Justiz 1954, S.674) mit dem Rechtscharakter der Vergütungen für Metalleinsparungen und entschied, daß diese Vergütung eine zusätzliche Leistung des Betriebes zum eigentlichen Lohn oder Gehalt darstellt, also echter Lohnbestandteil sei.

Aktivierung der Vergütungszahlung abzulehnen.

Der in der Handelsbilanz angegebene Wert kann daher für die Bemessung der Vergütung von Dienstleistungen nicht herangezogen werden. Da die Finanzverwaltung eine Aktivierung des Entwicklungsaufwandes anstrebt, soll geprüft werden, ob dieser geforderte Wertansatz für eine solche Bewertung zu verwenden ist.

Die Patente gehören nach einem Urteil des RFH vom 12.2.1936¹ zu den Gegenständen des Anlagevermögens (im Sinne des § 6 Abs. 1 EStG), die der Abnutzung unterliegen. Dies bedeutet:

1. daß sie zunächst mit den Anschaffungs- oder Herstellungskosten anzusetzen sind (§ 6 Abs. 1 EStG),
2. daß die Bilanzwerte derjenigen Patente, die bereits am Schluß des vergangenen Wirtschaftsjahres vorhanden waren, nicht über die Bilanzansätze, die in der vorangegangenen Bilanz angegeben wurden, hinaus erhöht werden dürfen. (Grundsatz der speziellen Bilanzkontinuität: die Bewertungsgrundsätze dürfen bei den verschiedenen Bilanzen eines Unternehmens nicht willkürlich gewechselt werden, § 6 Abs. 1 EStG).

Da in den Anschaffungskosten nur ein Teil des Wertes der Erfindung berücksichtigt wird, müssen hier die Herstellungskosten ermittelt werden. Die Entwicklungsarbeiten erstrecken sich jedoch meistens über mehrere Jahre. Wurden früher die anfallenden Entwicklungskosten nicht aktiviert, weil es völlig ungewiß war, ob diese Arbeiten zu einem praktischen Ergebnis führen würden, so darf - nach dem Grundsatz der speziellen Bilanzkontinuität - eine Aktivierung der Kosten der früheren Jahre auch nachträglich nicht erfolgen. Sind die Entwicklungskosten, die zum Patent geführt haben, jedoch im letzten Jahr angefallen, so müssen diese aktiviert werden, soweit dadurch der Teilwert der Erfindung nicht überschritten wird. Dieser Wert wird aber in jedem Falle problematisch sein².

1) Urteil IV A 1/36, RStBl. 1936, S. 787

2) Vermögensteuerlich sind Patente grundsätzlich zu erfassen, da sie Verkehrsgüter sind (Urteil des RFH vom 28.2.1930 III A 34/28). Ihre Bewertung ist aber auch hier schwierig; zwar werden Maßstäbe für die Bemessung des Teilwertes angegeben (z.B. Aufwendungen für die Aufrechterhaltung der Patente, voraussichtliche Laufzeit usw.) doch kann man aus den bereits genannten Gründen hinsichtlich der zu bestimmenden Größenordnung in der Zukunft keine Aussagen machen.

Für die Bewertung von Dienstertfindungen kann man jedoch eine Reihe von Größen heranziehen, die in einem Unternehmen erfaßt werden. Allerdings wird es kaum möglich sein, für die Vielzahl der Fälle ein Schema aufzustellen¹. Entspricht der Wert einer Erfindung dem Nutzen, den die Erfindung dem Unternehmer bringt, so können die mit diesem Nutzen in Zusammenhang stehenden Größen, wie Umsatz des Erfindungsgegenstandes, Gewinn oder Ersparnis als Anhaltspunkte für die Bestimmung des Lizenzsatzes dienen. Welches funktionale Verhältnis die Basis der Bewertung bilden soll, ist in der Literatur und auch in der Praxis viel diskutiert worden².

Der Umsatz ist gewöhnlich die am einfachsten zu ermittelnde und für den Erfinder am leichtesten nachzuprüfende Bewertungsgrundlage. Dies gilt sowohl für die wert-, als auch für die mengenmäßige Feststellung des Umsatzes. Im ersten Fall ist die Größe des Wertes identisch mit dem steuerbaren Umsatz und kann aus der Umsatzsteuererklärung entnommen werden, im letzten Fall lassen sich die Umsatzgrößen mengenmäßig aus den Wareneinganglisten entnehmen. Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß zwischen Umsatz und wirtschaftlichem Wert der Erfindung kein zwingender Zusammenhang besteht. Eine Erfindung kann sowohl umsatzsteigernd als auch umsatzmindernd wirken, sie kann aber auch für den Umsatz indifferent sein. Erhöht eine Erfindung den Wert eines Erzeugnisses bei unverändertem Preis, so kann sie eine gesteigerte Nachfrage und damit eine Umsatzerhöhung hervorrufen. Für die Bewertung der Erfindung ist hier nur die Differenz zwischen dem bisherigen Umsatz des ohne die Erfindung abgesetzten Produktes und dem gesteigerten Umsatz des verbesserten Erzeugnisses zu berücksichtigen. Der gesamte Umsatz ist als Wertmesser für die Erfindung nur dann geeignet, wenn diese eine neue Produktion ins Leben gerufen hat und das Erfindungsprodukt andere Erzeugnisse nicht verdrängt. Die Erfindung kann aber auch eine solche Verbilligung oder Vereinfachung oder verlängerte Gebrauchsfähigkeit des Erzeug-

1) Vgl. Lüdecke, a.a.O., Nr. 118

2) Wiegand hält eine prozentuale Beteiligung überhaupt für bedenklich, da sie dem Unternehmer die Verpflichtung auferlegen würde, dem Arbeitnehmer gegenüber Rechnung zu legen, "bei prozentualer Beteiligung am Gewinn ihm möglicherweise sogar Einblick in die Selbstkostenberechnung zu geben." Nach seiner Ansicht sollte die Vergütung daher grundsätzlich in Form von einmaligen oder Jahres-Pauschalbeträgen gezahlt werden. - Es wird Fälle geben, bei denen diese Vergütungsart am zweckmäßigsten erscheint. Trotzdem muß aber auch hier der Vergütung eine Berechnung zugrundegelegt werden, die dann wiederum auf die vorgenannten Größen zurückgehen wird und die im Streitfall darzulegen ist.

nisses haben, daß ihre Anwendung zu einer Reduzierung des Umsatzes führt. Es ist auch denkbar, daß ein verbessertes Produkt keinen höheren Umsatz bringt, da die Produktionsstätte bereits vorher völlig ausgelastet war und eine Preissteigerung nicht vorgenommen werden kann oder darf. Weiterhin ist zu beachten, daß der erzielte Umsatz möglicherweise nicht allein auf die Erfindung, sondern auch auf andere Umstände wie Ansehen des Unternehmens, Konjunkturen usw. zurückgeführt werden kann und somit nicht ausschließlich das Verdienst des Erfinders darstellt. Kirchhoff¹ gibt ferner zu bedenken, "daß der Umsatz oft keinen entsprechend hohen Gewinn erbringt, denn die Gewinnspanne ist bei den verschiedenen Erzeugnissen nicht gleich." Trotzdem halten Reimer-Schippel² "wegen der für Betrieb und Erfinder gleichermaßen günstigen Risiko-Verteilung"³, wegen der leichten Feststellbarkeit und der guten Kontrollmöglichkeit" den Umsatz als Grundlage für die Berechnung der Erfindervergütung für besonders geeignet.

Die Beteiligung des Erfinders an dem durch die Erfindung erzielten Gewinn würde am ehesten der heute immer wieder geforderten Beteiligung des Arbeitnehmers am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, zu dem er durch seine Arbeit beiträgt, entsprechen. Eine Gewinnbeteiligung des Erfinders wird aber meistens abgelehnt⁴, da sich der durch den Einsatz der Erfindung erzielte Einzelgewinn nur sehr schwer ermitteln läßt⁵. Im Hinblick auf das Bestreben der Betriebe, ihre Kostenrechnung ständig zu verfeinern und die Marktforschung zu intensivieren - dem durch die Automatisierung in der Verwaltung neue Impulse gegeben werden - wird vorgeschlagen, bei der Bewertung der Arbeitnehmererfindung von kalkulatorischen Größen auszugehen. Diese Möglichkeit besteht insbesondere für die Betriebe der Maschinen- und Elektroindustrie, deren Kostenaufteilung mittels Zuschlagskalkulation erfolgt und die - bedingt durch die lange Fertigungslaufzeit ihrer Erzeugnisse - für

1) Das Deutsche Patentwesen, S. 138

2) a.a.O., S. 89

3) Vgl. Beckmann, a.a.O., S. 80

4) Vgl. Beckmann, a.a.O., S. 127 ff, Beil, a.a.O., S. 476, Kirchhoff, Das Deutsche Patentwesen, S. 138, Lüdecke, a.a.O. Nr. 86, Reimer - Schippel, a.a.O., S. 86

5) Eine Beteiligung am Gesamtgewinn ist abzulehnen, da hierbei der Erfinder ein Risiko für den Erfolg von Erzeugnissen mit übernehmen würde, die zu seiner Arbeit direkt in keiner Beziehung stehen.

ihre Etatplanung mit fiktiven Umsatzzahlen rechnen. Durch eine weitgehende Aufgliederung der anfallenden Kosten und ihre Zurechnung auf die einzelnen Kostenträger ist es möglich, den Differenzbetrag zwischen Preis und Kosten eines Erzeugnisses zu ermitteln. Dabei muß allerdings vorausgesetzt werden, daß der Angebotspreis feststeht. Dies darf in der freien Marktwirtschaft angenommen werden, da die Höhe des Preises einer durch Patent geschützten, monopolisierten Ware bestimmt ist durch das Streben des Unternehmers nach einer Gewinnmaximierung. Nach einer genauen Kostenerfassung und Marktbeobachtung bestimmen somit erwerbswirtschaftliche Überlegungen den Angebotspreis und den kalkulierten Umsatz.

Der Differenzbetrag setzt sich zusammen aus dem kalkulatorischen Gewinn und dem Kostenfaktor "Lizenzsatz". Da die Einzelwerte unbestimmt sind, kann man den Lizenzsatz ins Verhältnis zum kalkulatorischen Gewinn setzen und die Abhängigkeit prozentual angeben. Dadurch würde der Dienstfinder eine Beteiligung am kalkulatorischen Gewinn des betreffenden Erzeugnisses erhalten. Eine Beteiligung am allgemeinen Unternehmerwagnis ist hierdurch ausgeschlossen, da dieses Risiko kein Kostenelement, sondern neben dem Leistungsgewinn - Bestandteil des kalkulatorischen Gewinnes ist. Werden Änderungen der Herstellungskosten kalkulatorisch berücksichtigt, so führt dies - wenn der Preis konstant bleibt - zu einer Veränderung des Lizenzsatzes und somit zu einer Teilnahme des Erfinders am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Da die Kalkulationsbasis nicht kontinuierlich verändert wird, wirken sich Zufallserscheinungen auf die Bemessung der Vergütung nicht aus.

Von einer genauen Preiskalkulation gehen auch Reimer-Schippel¹ aus, wenn sie vorschlagen, daß der Lizenzsatz aus der Höchstbelastbarkeit des umgesetzten oder produzierten Gegenstandes berechnet werden soll. Durch Vorkalkulation ist hier zu bestimmen, wie hoch der Preis der vertriebenen Ware mit Vergütungsnebenkosten belastet werden kann, um den geplanten Umsatz zu erreichen. Dabei soll die Grenze der kalkulatorischen Belastbarkeit dort liegen, wo der Preis des Erfindungsgegenstandes im Verhältnis zum Preis der Erzeugnisse der Mitbewerber gerade noch wettbewerbsfähig ist, d.h. dort, wo der Käufer gerade noch bereit ist, für eine Ware dieser Art den geforderten Preis anzulegen. - Diese Methode stellt keine besonders geeignete Art der Berechnung des Lizenzsatzes dar. Das Angebotsmonopol, das mit der Verwertung eines Schutzrechtes oft verbunden ist, wird nicht berücksichtigt, da der Vorschlag eine freie Konkurrenz voraussetzt. Aber

1) a.a.O., S. 101 ff.

auch hier ist die Ermittlung des Lizenzsatzes nicht eindeutig, denn in einer freien Marktwirtschaft und bei Markttransparenz ist eine Erhöhung des Preises (zur Feststellung der Höchstbelastbarkeitsgrenze) gleichbedeutend mit einer Veränderung des Umsatzes¹. "Der Preis ist abhängig von der Bedürfnisschätzung seitens der Käufer und ihrer Kaufkraft, andererseits aber auch von der Produktmenge, welche die Produzenten am Markt anbieten²". Es ist ein Empirium, daß die Nachfrage sinkt, wenn die Preise steigen. Maßgebend für den Preis ist die Einschätzung des letzten Stückes seitens des letzten noch in Betracht kommenden Käufers; denn kein Käufer kann gezwungen werden, mehr zu zahlen, so lange, als die Märkte frei verbunden sind und der Preisdruck einer Stelle wie ein System kommunizierender Röhren auf alle übrigen übertragen wird. Weiterhin wäre es ungeeignet, den mit Hilfe der Höchstbelastbarkeitsgrenze und bei einem "geplanten" Umsatz kalkulatorisch ermittelten Lizenzsatz auf effektive Umsatzzahlen zu beziehen, da dadurch die Voraussetzungen der Berechnung geändert werden.

Wirkt sich die Dienstleistung in einer Einsparung aus, und sind die Ersparnisse erfaßbar, so kann die Vergütungsberechnung davon ausgehen. Da sich die Ersparnis meistens in einer Kostendegression auswirken wird, sollte die Preiskalkulation auch hier als Basis für die Ermittlung des Lizenzsatzes genommen werden. Erfolgt die Verwertung der Erfindung durch Lizenzvergaben oder Verkauf des Schutzrechtes, so wird sich der effektive Gewinn aus den erzielten Lizenzeinnahmen oder aus dem Verkaufspreis verhältnismäßig leicht errechnen lassen. Die Einnahmen sind hier jedoch um die auf der Erfindung lastenden Kosten zu reduzieren. Der Erfindungswert ist daher gleich der geminderten Lizenzeinnahme bzw. dem geminderten Verkaufspreis.

2. Die Bewertung der erfinderischen Leistung des Arbeitnehmers

a) Die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb

In den Ausführungen über die wirtschaftliche Wertermittlung von Dienstleistungen wurde auf deren Charakteristika nicht näher eingegangen; im folgenden

1) Vgl. jedoch Reimer-Schippel, a.a.O., S. 101, Anm. 131

2) Schmidt, a.a.O., S. 275

werden daher die Kriterien, durch die sich die Diensterfindung von den übrigen Erfindungen unterscheidet, hervorgehoben. Insbesondere sollen die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Diensterfindung bei der Bewertung der erfinderischen Leistung berücksichtigt werden. Dabei ist jedoch nicht von der Basis, von der das Patentamt eine erfinderische Leistung zum Zwecke der Prüfung auf Patentfähigkeit beurteilt - d.h. vom freien, der Allgemeinheit bekannten Stand der Technik - auszugehen, sondern vom betriebsinternen Stand der Technik. Nur wenn die Leistung des Arbeitnehmers gegenüber diesem technischen Niveau "die notwendige Erfindungshöhe" hat, ist der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Die Erteilung eines Schutzrechtes auf die Erfindung eines Arbeitnehmers bedeutet daher noch nicht, daß auch die subjektive Leistung des betreffenden Arbeitnehmers über das hinausgeht, was von ihm unter Berücksichtigung des betriebsinternen Standes der Technik, seines Aufgabenbereiches und des ihm gewährten Entgeltes in Verbindung mit sonstigen durch den Betrieb bedingten Vorgängen, die seine Leistung gefördert oder überhaupt erst bewirkt haben, billigerweise ohne Zahlung einer Sondervergütung erwartet werden kann. Die Erfahrung lehrt, daß zahlreiche patentierte Erfindungen, die dem Außenstehenden als schöpferische Leistungen hohen Grades erscheinen, vom betrieblichen Standpunkt aus betrachtet lediglich als Leistungen eines oder mehrerer Arbeitnehmer gewertet werden können, die sich unter Berücksichtigung aller Umstände durchaus im Rahmen von naheliegenden und handwerksmäßigen Maßnahmen bewegen und demnach einen Anspruch auf Zahlung einer besonders hohen Vergütung nicht begründen. Die Ursache hierfür liegt meistens darin, daß der betriebsinterne Stand der Technik höher ist als derjenige, welcher bei der patentamtlichen Prüfung der Erfindung zugrundegelegt wird.

In der Begründung des Regierungsentwurfes vom 19.8.1955¹ wird zur Vergütung bei unbeschränkter Inanspruchnahme ausgeführt: "Die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sind bei der Bemessung zu berücksichtigen, da es hierfür von Bedeutung sein wird, ob die Diensterfindung im Rahmen des Aufgabengebietes des Arbeitnehmers liegt und nach Art und Erfindungshöhe nur gerechten Anforderungen entspricht, oder ob die Bedeutung der Diensterfindung etwa wesentlich über das hinausgeht, was von dem Arbeitnehmer nach der ihm im Betrieb zugewiesenen Stellung billigerweise erwartet werden kann".

1) BT Drucks. 1648, S. 27

Die Bewertung der erfinderischen Leistung eines Arbeitnehmers ist somit wesentlich von der Beantwortung der Frage abhängig, was man von dem Arbeitnehmer bezüglich seiner Arbeitsleistung erwarten kann. Fällt das erfinderische Arbeiten darunter, so ist dieser Arbeitnehmer bereits durch sein Gehalt mindestens zum Teil für seine erfinderische Leistung abgefunden. Auch hier muß hervorgehoben werden, daß man kein allgemein gültiges Schema aufstellen kann, sondern jeden Fall für sich betrachten und beurteilen muß.

Aus den Arbeitsverträgen können bereits Anhaltspunkte über die zu erwartenden Leistungen des Arbeitnehmers entnommen werden. So kann der Arbeitgeber verlangen, daß der Arbeitnehmer kraft seiner Stellung im Betrieb und aufgrund seiner Vorbildung nach besten Kräften an der Lösung der ihm gestellten Aufgaben arbeitet. Dies trifft insbesondere zu, wenn er für Entwicklungs- oder Rationalisierungsarbeiten angestellt und in Erwartung solcher Arbeiten bezahlt wird¹. Berücksichtigt man, daß der Arbeitgeber für die Erfindungsbereitschaft beträchtliche Beträge aufwenden muß und daß er das Risiko für diese Investitionen allein zu tragen hat, so wäre es unbillig, die Kosten dadurch noch wesentlich zu erhöhen, daß ihm zugemutet wird, für jede "Durchschnittserfindung" hohe Vergütungen an den Arbeitnehmer zu zahlen, zu dessen Aufgaben ohnehin das Erarbeiten von Erfindungen gehört. Daraus soll jedoch nicht gefolgert werden, daß die Vergütung für den im Laboratorium tätigen Ingenieur oder Chemiker ganz zu entfallen hat, sondern es soll damit lediglich darauf hingewiesen werden, daß es gerechtfertigt erscheint, die Anforderungen an die "billigerweise" zu erwartende Leistung bei diesen Arbeitnehmern nicht zu niedrig anzusetzen². Denn zwangsläufig werden die Arbeiten der in der

- 1) So muß man z.B. von einem Entwicklungs-Ingenieur erwarten können, daß er produktiv, d.h. erfinderisch arbeitet, wenn er die entsprechende Ausbildung erhalten und die vor ihm erarbeiteten Erkenntnisse aufgenommen hat. Desgleichen wird man von einem Betriebsingenieur verlangen können, daß er Mängel an den Betriebsmitteln und den Betriebsverfahren erkennt und behebt, also möglicherweise auch Erfindungen an den Betriebsmitteln und Betriebsverfahren zu machen.
- 2) Es wurde bereits dargelegt, daß dem Wesen der Vergütung entsprechend, auch arbeitsrechtliche Gesichtspunkte bei der Vergütungsbemessung berücksichtigt werden müssen. Die Praxis der Arbeitsverträge zeigt ganz eindeutig, daß von höheren Angestellten, die in der Forschung oder Entwicklung tätig sind, eigene erfinderische Leistungen vertraglich verlangt werden. Diese Forderung darf natürlich nicht soweit gehen, daß der Arbeitnehmer ein bestimmtes Soll an Erfindungen zu erfüllen hat.
(Vgl. Reimer-Schippel, a. a. O., S. 56, sowie Riemschneider-Barth, a. a. O., S. 140)

Entwicklung tätigen Arbeitnehmer zu Erfindungen führen, die sehr oft durch logische Schlußfolgerungen, z.B. durch axiomatische Anwendungen mathematisch-physikalischer Disziplinen gewonnen werden. Ist dies der Fall, so sieht Peters ¹ diese Erfindungen als geschuldete Arbeitsleistungen an, vorausgesetzt, daß der Erfinder seiner Tätigkeit entsprechend eingestuft und bezahlt wird. Diese Auffassung wurde auch im Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 13.7.1927 festgelegt, wo ausdrücklich erwähnt wird, daß die "erfinderische Tätigkeit zu den dienstlichen Obliegenheiten des Angestellten gehört" (§ 9 Abs. 2 B). Nach Ansicht von Riemschneider-Barth ² kann die Pflicht, Erfindungen zu machen, nicht dienstlich auferlegt werden. Ob diese Meinung in naher Zukunft noch vertreten werden kann, ist zweifelhaft. Es sei daran erinnert, daß US-amerikanische Großkonzerne - wie z.B. die General Electric - zur Ausbildung von begabtem Nachwuchs "Schulen für Erfinder" eingerichtet haben, in denen "Erfinden" als die Kunst der Kombination von zwei Bekannten zur Schaffung eines noch unbekannten Dritten gelehrt wird.

Obwohl bei zahlreichen Diensterfindungen ein Anspruch auf Vergütung nicht begründet sein wird, wäre die Einstellung, daß die diesbezügliche Leistung bereits durch das Gehalt voll abgegolten ist, betriebspolitisch unklug. Die Entfaltung der schöpferischen Kräfte würde dadurch psychologisch gehemmt und die Arbeitsfreude gelähmt werden. Wenn die zur Erfindung führenden Überlegungen des Arbeitnehmers aus Kenntnissen und Erfahrungen stammen, die er zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben haben muß, so kann die Vergütung zwar entsprechend gemindert werden, sie sollte jedoch nie ganz fortfallen.

Die Richtlinien 1944 und ihnen folgend alle späteren Entwürfe sehen ihre Hauptaufgabe darin, die typischen Aufgabenbereiche der Arbeiter und Angestellten in verschiedene Gruppen einzuteilen und in diesen Gruppen eine Staffelung der Vergütung vorzunehmen. Eine solche Schematisierung, die lediglich auf die formelmäßige Berechnung der Erfindungsvergütung abgestellt ist, hat aber nur geringen Wert. Dem Sachbearbeiter der Patentabteilung muß vielmehr genügend Spielraum gegeben werden, um die besonderen Umstände seines Industriezweiges und die Besonderheiten des Einzelfalles soweit wie möglich berücksichtigen zu können. Die in dem Gutachten von Reimer-Schippel ³ vorgeschlagene Einteilung ist daher zu begrüßen, da sie dieser Forderung sehr nahekommt.

1) RdA 1954, S. 122

2) a.a.O., S. 140

3) a.a.O. S. 62 u. 63

b) Der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistungserfindung

Während die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb das bestimmende Charakteristikum einer Dienstleistungserfindung ist, dürfte der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistungserfindung als der stärkste wertmindernde Faktor der erfinderischen Leistung angesehen werden. Im Gegensatz zum freien Erfinder, der selbständig tätig ist und für den das Umsetzen des erfinderischen Gedankens in die Praxis in den meisten Fällen mit großen Kapitalinvestitionen verbunden ist, wird dem Arbeitnehmer beim Zustandekommen einer Erfindung jegliche Hilfe vom Betrieb zuteil. Ihm werden nicht nur alle Hilfsmittel und Hilfskräfte zur Verfügung gestellt, er erhält auch ständig neue Anregungen und kann außerdem auf den betrieblichen Erfahrungen und Arbeiten anderer aufbauen. Dies führt gerade in den Großbetrieben mitunter dazu, daß es Schwierigkeiten bereitet, unter der großen Gruppe von Arbeitnehmern, die gemeinsam an bestimmten Erfindungen gearbeitet haben, den oder die Erfinder herauszusuchen. Da diese Art von Kollektiverfindungen durch die ständig wachsende Spezialisierung und den damit verbundenen immer weiteren Einsatz von persönlichen Hilfskräften nicht zurückgeht, sondern eher zunimmt, wird man mit Recht ein Aufleben der Diskussion über die Betriebserfindung erwarten können¹.

Welchen Anteil kann nun der Betrieb am Zustandekommen der Dienstleistungserfindung haben? Zur Beantwortung dieser Frage ist es zweckmäßig, das Zustandekommen einer Erfindung zu analysieren und dabei die Idee für einen technischen Fortschritt und die Lösung der gestellten Aufgabe getrennt zu betrachten. Für beide Teilleistungen, die im allgemeinen als gleichwertig angesehen werden, können dem Arbeitnehmer gewisse Anregungen und Unterstützungen durch den Betrieb gegeben worden sein. Zwischen den beiden Extremen der eigenen und der vom Betrieb ausgehenden Aufgabenstellung einerseits sowie der eigenen Lösung und der Lösung durch andere Arbeitnehmer des Betriebes andererseits sind gewisse Abstufungen über den jeweiligen Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistungserfindungen möglich und sollten bei der Leistungsbewertung berücksichtigt werden².

- 1) Nach § 26 Abs. 6 PatG kann jedoch als Erfinder nur eine natürliche Person, nicht aber ein Betrieb anerkannt werden, so daß im Rahmen des geltenden Patentrechts für den Begriff der Betriebserfindung kein Raum ist. Vgl. den Entscheid des 5. Beschwerdesenats des Patentamtes vom 6.8.1951 (RdA 1952, S. 118) Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 455, Volmer, RdA 1952, S. 86, Tetzner, a.a.O., S. 163 ff.
- 2) Vgl. Reimer-Schippel, a.a.O., S. 185

Die günstigsten Vorbedingungen für eine erfinderische Tätigkeit sind zweifellos für den Arbeitnehmer gegeben, dessen Aufgabe es ist, in den Laboratorien Forschungs- oder Entwicklungsarbeit zu leisten. Er erhält durch Besprechungen, Aufträge usw. oftmals einen unmittelbaren Anstoß für seine Arbeit. Als Beispiel für das Entstehen eines Entwicklungs-Vorhabens seien verschiedene Quellen angeführt. So ist es möglich, daß ein Kundenwunsch - vom Vertrieb übermittelt - eine Planungsidee anregt, daß Angebote und Versprechungen der Konkurrenz eine Änderung der Entwicklungslinie erzwingen, daß die Patentabteilung ein Konkurrenzpatent recherchiert hat, das durch Laboratoriums- oder Konstruktionsarbeit umgangen werden muß, daß man in einem Hochschulkolloquium oder aus der Fachliteratur von einem neuen und interessanten Meßverfahren erfährt, das die Arbeitsmöglichkeiten des Laboratoriums erweitert, daß im Laboratorium neuartige Materialeigenschaften oder neue Schaltungsprinzipien gefunden worden sind, auf denen man aufbauen kann oder daß Gegenstände der Versuchsfertigung solche Mängel zeigen, daß ein vollkommen neuer technologischer Prozeß erdacht werden muß, der weitreichende Folgen für die bestehenden Konstruktionen hat. Weiterhin können Schwierigkeiten in der Fertigung zur Entwicklung neuer und besserer Materialien, anderer Verfahren oder neuer Konstruktionen führen. Aus den verschiedensten Ursachen kann der erfinderisch Tätige somit Anregungen oder sogar den Auftrag für ein konkretisiertes Arbeiten erhalten. Im Gegensatz hierzu werden die nicht in der Forschung oder Entwicklung tätigen Arbeitnehmer kaum mit einer erfinderischen Betätigung beauftragt werden, sondern sich die Erfindungsaufgabe selbst stellen ¹. Hier ist die erfinderische Leistung entsprechend höher zu bewerten.

Bei der Lösung der Aufgabe kann dem angestellten Erfinder der Weg zur Erfindung wesentlich erleichtert werden, wenn ihm der Betrieb geistige und materielle Hilfe leistet. So ist der Betrieb am Zustandekommen der Erfindung beteiligt, wenn der beschrittene Lösungsweg angegeben oder aufgrund betrieblicher Vorarbeiten, Erfahrungen oder Anregungen aufgefunden wurde. Weiterhin ist zu berücksichtigen, ob und in welchem Umfange dem Erfinder bei der Lösung der Erfindungsaufgabe die technischen Hilfsmittel des Betriebes zur Verfügung standen. Da die Zurverfügungstellung von technischen Hilfsmitteln meistens gleichbedeutend mit Kapitalinvestitionen ist, wird damit gleichzeitig eine geistige Hilfeleistung verbunden sein. So werden insbesondere bei Entwicklungsvorhaben in Besprechungen Anregungen und Richtlinien für

- 1) Eine Ausnahme bilden die Betriebsingenieure, die beauftragt werden können, erkannte Mängel an den Betriebsmitteln und den Betriebsverfahren zu beheben.

die Lösung der gesetzten oder gestellten Aufgabe gegeben werden, damit die Voraussetzung für den wirtschaftlichen Einsatz der finanziellen Mittel gewährleistet ist. Fehlen dem Arbeitnehmer bei der Bearbeitung einer bestimmten Teilaufgabe die notwendigen Kenntnisse, z. B. auf dem mathematischen Gebiet, so wird ihm das Laboratorium oder eine andere Stelle des Betriebes einen Mathematiker zur Verfügung stellen, der ihm die rechnerischen Unterlagen für die erfolgreiche Weiterarbeit schafft. Gibt es mehrere Lösungswege, so wird mit Hilfe von Elektronenrechnern der optimale Weg ermittelt und ihm mitgeteilt. Benötigt er einen Werkstoff mit besonderen technologischen Eigenschaften, den es bis dahin noch nicht gibt, so wird dieser Werkstoff in einer besonderen Entwicklungsreihe hergestellt und ihm zur Weiterentwicklung zur Verfügung gestellt, wodurch schließlich die Lösung der Gesamtaufgabe ermöglicht wird. Aus diesen Beispielen ist zu erkennen, daß durch engste und offenste Zusammenarbeit einer großen Anzahl von Spezialisten für die verschiedenen technischen Gebiete eine gewisse Organisation bei der Lösung der Erfindungsaufgabe möglich ist.

Mag der Anteil des Betriebes beim Zustandekommen der Dienstleistung aber auch noch so groß sein, es bedarf immer der Leistung des Erfinders, die Probleme zu erkennen und die Lösungen der einzelnen Teilaufgaben zu koordinieren. Diese Art der Überlegungen ist als solche vom Betrieb vollkommen unabhängig. Ob der Betrieb unter Umständen vom Erfinder bestimmte Überlegungen und Leistungen fordern kann, ist eine Frage, die bei der Untersuchung der Aufgaben und der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb geprüft werden muß.

3. Die Ermittlung der Vergütung

Für die rechnerische Ermittlung der Erfindervergütung wurde in den Richtlinien eine Formel angegeben, die eine Weiterentwicklung der von Dapper und Weisse aufgestellten Vergütungsformel darstellt¹. Bei der Auswertung der Ergebnisse einer Umfrage über die Anwendung dieser Formel ergab sich, daß 65 % der befragten Arbeitgeber die Gleichung für die Berechnung verwenden, während 30% der angesprochenen Arbeitgeber es als nicht zweckmäßig er-

1) Vgl. Abschnitt IV Abs. 1 der Richtlinien von 1944 sowie Dapper, a.a.O., S. 372 ff. und Weisse, a.a.O., S. 60

achten, die Bemessung der Vergütung durch eine Formel auszudrücken¹. Gründe für die Ablehnung wurden darin gesehen, daß sich die Vielfalt der zu bewertenden Erfindungen und die Vielzahl der bei der Bewertung zu berücksichtigenden Faktoren nie in einer einheitlichen Formel zusammenfassen lassen, so daß die Ergebnisse dadurch sehr ungenau sind. Darüber hinaus bestünde die Gefahr, daß nur noch mit tabellierten Zahlenwerten gearbeitet wird, ohne daß die Parteien die Grundlagen dieser Werte kennen. - Es muß zugegeben werden, daß eine Formel zu schematischer Anwendung verleitet und dann in vielen Fällen unbefriedigende Ergebnisse liefert. Andererseits kann die Vergütung nicht dem freien Werturteil überlassen werden, da sonst die Ergebnisse zu weit auseinandergehen würden. Es ist daher eine allgemeine Übereinkunft notwendig, um eine hinreichende Gleichheit der Urteile herbeizuführen. Wegen der Mehrzahl der gerechterweise zu beachtenden Faktoren wird die zu vereinbarende Regel die Gestalt einer Formel annehmen, die jedoch nicht auf Grund irgendwelcher mathematisch-logischer Überlegungen aufgestellt wird, sondern lediglich eine Zusammenfassung der bereits angegebenen Probleme enthält. Werden die den Erfindungswert mindernden Faktoren berücksichtigt, so erhält man für die zu zahlende Vergütung eine Gleichung von der Form

$$V = E \cdot L$$

Hierin ist

V die zu zahlende Vergütung
E der Wertfaktor
L der Leistungsfaktor.²

-
- 1) Die Umfrage wurde von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Februar 1953 durchgeführt und enthielt u. a. die Frage, ob in dem betreffenden Betrieb die Erfindervergütung nach der Dapper'schen Formel berechnet wird.
 - 2) Vgl. die Vorschläge zur Neufassung der Formel von Rainer, Reimer-Schippel sowie der Deutschen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht. (Reimer-Schippel, a. a. O., S. 152 ff.)

Da stets $L \leq 1$ ist, ergibt sich aus dem Produkt $E \cdot L$ - wenn $L < 1$ - eine Minderung des Erfindungswertes und damit die Berücksichtigung, daß die gebundene Erfindung nicht das ausschließliche Verdienst des Arbeitnehmererfinders darstellt und der Betrieb einen mehr oder weniger entscheidenden Anteil an dem Zustandekommen der Erfindung beigetragen hat. Der Erfindungswert E kann berechnet werden aus

$$E = G \cdot k \quad \text{oder} \quad E = U \cdot K$$

wobei G den Gewinn oder die Ersparnis, U den Umsatz, k den gewinnbezogenen und K den umsatzbezogenen Lizenzfaktor bedeuten. Auch hier ist stets der Lizenzfaktor ≤ 1 und kann als Faktor den Gewinn oder den Umsatz mindern.

L wird vor allem bestimmt durch

- a) die Art der Aufgabenstellung,
- b) die Beteiligung des Betriebes an der Lösung der Aufgabe,
- c) die Stellung und die Aufgaben des Arbeitnehmererfinders im Betrieb,
- d) die Art der bei der Lösung der Aufgabe angestellten Überlegungen.

Um für die zu zahlende Vergütung einheitliche Voraussetzungen zu schaffen, wurden in den Richtlinien von 1944 und nachfolgend in den verschiedenen Vorschlägen zur Neufassung der Vergütungsformel Tabellen aufgestellt, die Anhaltspunkte für die Größenordnung der Leistungs- und Lizenzfaktoren geben sollen. Damit soll erreicht werden, daß verschiedene Beurteiler zu annähernd gleichen Ergebnissen kommen. Im Gegensatz zu den Richtlinien von 1944 mit ihrer weitgehenden Unterteilung der Tabellen hat man sich in den Reformvorschlägen bemüht, die Tabellen wesentlich zu verkleinern¹. "Die in den neuen Richtlinien angegebenen Zahlenwerte sollen den Parteien nur einen ersten Anhaltspunkt für ihre Verhandlungen geben. Die Ermittlung der genauen Werte muß der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten bleiben²", nur durch eine solche Aussprache können die oftmals sehr verschiedenartigen Ansichten über die zu zahlende Vergütung in Einklang gebracht und Störungen des innerbetrieblichen Friedens vermieden werden.

1) Vgl. die Vorschläge von Siegler, Peters, Stolle, Reimer-Schippel und der Deutschen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht.

2) Reimer-Schippel, a.a.O., S. 151

4. K A P I T E L

DIE WIRTSCHAFTLICHEN AUSWIRKUNGEN DER DIENSTERFINDUNGEN

In den vorangegangenen Kapiteln wurde auf die Bedeutung der Dienstleistungen für die Wirtschaft und auf die Möglichkeiten einer Interessenkollision der Sozialpartner bei der Inanspruchnahme und der Vergütungsregelung von Dienstleistungen eingegangen. Es wurde darauf hingewiesen, daß zur Vermeidung von Spannungen innerhalb des Betriebes beim Arbeitgeber viel guter Wille und beim Arbeitnehmer viel Verständnis verlangt werden muß. Verständnis dafür, daß auch die beste Dienstleistung niemals isoliert dasteht, sondern immer nur aus dem ganzen Betriebsgeschehen einschließlich der Unternehmerleistungen zu erklären ist; guter Wille hinsichtlich der Anerkennung der Dienstleistungen, die immer wieder Ansporn brauchen, um weiterwirken und zu neuen Ergebnissen führen zu können und die nur in günstiger Atmosphäre heranreifen können. Letztlich ist daher das Dienstleistungsrecht eine Frage des sozialen Friedens, des vernünftigen Ausgleichs der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Soll das Ergebnis der Dienstleistung der Wirtschaft auf kürzestem Wege und unter Vermeidung von Reibungen und Hemmungen zugeführt werden, so ist hierfür neben klaren Rechtsverhältnissen ein gegenseitiges Vertrauen zwischen den Beteiligten, d.h. eine echte Partnerschaft unerläßlich.

Wenn im folgenden der Versuch gemacht wird, die Idee der betrieblichen Partnerschaft bei der Behandlung von Dienstleistungen anzuwenden und das neue Gesetz auf die Realisierung dieses Gedankengutes hin zu untersuchen, so ist damit keineswegs die Auffassung verbunden, daß innerhalb eines Betriebes nur diese Gruppe von Arbeitnehmern als Partner anzusehen seien. Es wird vielmehr Ziel und Aufgabe der Betriebspolitik sein müssen, jeden einzelnen Menschen aus dem betrieblichen Kollektivismus herauszuführen, wenn in einer rationalisierten Betriebswirtschaft eine weitere Leistungssteigerung angestrebt werden soll.

1. Verwirklichung der betrieblichen Partnerschaft bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen

In den letzten Jahren wurde in der betriebswirtschaftlichen Forschung der Entwicklung der betrieblichen Partnerschaft besondere Aufmerksamkeit gewidmet¹. Zielsetzung dieser Partnerschaft ist es, die Interessen der verschiedenen Mitarbeiter eines Betriebes untereinander und im Verhältnis zum Betrieb zu regeln und durch gedeihliche Zusammenarbeit die Betriebsleistung und damit die Wirtschaftlichkeit zu steigern. Eine Verwirklichung dieses Gedankens setzt jedoch bei den Partnern eine gewisse Grundhaltung voraus, die im wesentlichen auf der Beachtung der Menschenwürde, auf Vertrauen und auf der Bereitschaft zu einer persönlichen Arbeitsleistung beruht. Diese Voraussetzungen sind aber oftmals weder bei dem arbeitenden Menschen noch bei dem Unternehmer vorhanden. Von der Unternehmenseite wurde in der Vergangenheit sehr wenig Wert auf eine Aktivierung personenhafter Mitarbeiter im Betriebsleben gelegt, diese selbst haben bisher eine solche persönliche Verantwortung und geistige Bindung an das Betriebsgeschehen nicht finden können. Gerade in Großbetrieben ist zu beobachten, wie der einzelne Mensch durch die Organisationsform oder durch den Produktionsprozeß in das Kollektiv gedrängt wird und zunächst arbeitsmäßig und schließlich auch in seiner Geisteshaltung darin untergeht. Obwohl die Unternehmenseite sich in neuerer Zeit dem Gedanken der betrieblichen Partnerschaft gegenüber aufgeschlossen zeigt, dürfte es daher schwerfallen, den Arbeitnehmer daraufhin anzusprechen, da die Bereitschaft zur persönlichen Arbeitsleistung fehlt. Eine Gruppe von arbeitenden Menschen bringt diese Voraussetzungen jedoch mit, es sind die Arbeitnehmererfinder.

Soll man nun in den Betrieben, in denen die Voraussetzungen für eine Einführung der Partnerschaft bei den meisten Arbeitnehmern noch nicht bestehen, nur mit den erfinderisch Tätigen Partnerschaftsverträge abschließen? Eine soziale Klassifikation dieser Art würde der Idee der Partnerschaft widersprechen und könnte soziale Spannungen innerhalb der Betriebsgemeinschaft hervorrufen. - Diese Vereinbarung ist mit der Verwirklichung der betrieblichen

1) Vgl. den Tätigkeitsbericht der Deutschen Gesellschaft für Betriebswirtschaft: "Zur Fortentwicklung betriebswirtschaftlicher Aufgaben", September 1957 sowie die Mitteilungen der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e. V.

Partnerschaft bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen auch nicht gemeint. Es soll vielmehr die Partnerschaftsidee als solche bei der Behandlung von Dienstleistungen verwirklicht und dadurch ein gerechter Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber herbeigeführt werden¹. Damit werden die Grundlagen geschaffen, um die partnerschaftliche Zusammenarbeit - z.B. über das betriebliche Vorschlagswesen - auf alle Mitarbeiter auszudehnen. Die Gruppe der erfinderisch Tätigen würde dann die Keimzelle für die organisatorische Gestaltung der betrieblichen Partnerschaft bilden.

Da die Rechtsbeziehungen der Sozialpartner durch das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geregelt sind, muß zunächst geprüft werden, ob der vom Gesetz verfolgte Zweck mit dem Gedanken der betrieblichen Partnerschaft in Einklang gebracht werden kann². Aus den bisherigen Ausführungen ist bereits zu entnehmen, daß das Gesetz nicht reglementieren, sondern lediglich die Bahnen weisen will; der Realisierung dieses Gedankengutes bleibt daher noch genügend Raum. Die Notwendigkeit hierbei, die Basis für ein gegenseitiges Vertrauen zu schaffen, ergibt sich nicht nur aus der Bedeutung der Erfinderförderung für die Betriebs- und Volkswirtschaft, sondern insbesondere aus dem betriebspolitischen Bestreben, den Arbeitsfrieden zu erhalten. Erfahrungsmäßig ist kaum ein Erfinder frei von der Neigung, den Wert und die Verwertbarkeit seiner Erfindung zu überschätzen. Es bedarf daher einer echten partnerschaftlichen Zusammenarbeit, wenn bei den oft strittigen Fragen der Inanspruchnahme und der Vergütungsregelung das Verhältnis der Sozialpartner nicht getrübt werden soll³.

Wie kann diese Zusammenarbeit gestaltet werden und welche Voraussetzungen müssen dazu erfüllt sein? Als Erfordernisse der Mitarbeiter stellt Fischer⁴ fol-

- 1) Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung der Arbeitnehmer wird dabei nicht verletzt, da mit der Verwirklichung der Idee der betrieblichen Partnerschaft deren ethische Grundkonzeption gemeint ist. Die finanzielle Leistung des Arbeitgebers, d.h. die Vergütung für inanspruchgenommene Dienstleistungen, stellt keine freiwillige Sonderleistung dar, sondern basiert auf einem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Vgl. Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 381 ff.
- 2) Die Frage, ob und inwieweit der Gesetzgeber Gedanken der Partnerschaft verwirklicht hat, soll im nächsten Abschnitt untersucht werden.
- 3) Hierbei ist auch zu berücksichtigen, daß bisher die Bestimmungen über die Arbeitnehmererfindungen i. d. Kreisen d. werktätigen Erfinder gar nicht oder nur sehr unzureichend bekannt waren. Die Kenntnis der ihnen zustehenden Rechte wird daher umso mehr die Bereitschaft, Verständnis zu zeigen, erforderlich machen.
- 4) a.a.O., S. 47

gende vordringliche Grundsätze heraus:

1. Jeder einzelne Mitarbeiter muß seine beste persönliche Arbeitsleistung der Betriebsgemeinschaft zur Verfügung stellen, nicht nur in materiel-
ler Form von Quantität und Qualität, sondern auch in der ideellen Ge-
staltung von Arbeitswillen und Arbeitsfreude.
2. Jeder einzelne muß für seine persönliche Arbeitsleistung, aber auch
für die menschlichen Beziehungen zu seinen Mitarbeitern und schließlich
für die ganze Betriebsgemeinschaft eine persönliche Verantwortung ver-
spüren und zu tragen bereit sein.
3. Daher ist es notwendig, daß jeder Mitarbeiter bestrebt sein muß, das
Beste seiner fachlichen und charakterlichen Eigenschaften im Betriebs-
leben einzusetzen, daß er darüber hinaus bereit ist, jederzeit an der
Vervollkommnung dieser Eigenschaften zu arbeiten, wozu ihm der
Betrieb im Rahmen der betrieblichen Menschenführung behilflich sein
muß.
4. Das Verhältnis innerhalb der Belegschaft, aber auch das zwischen Vor-
gesetzten und Untergebenen, muß aus einer echten Kameradschaft er-
wachsen.

Dem Arbeitnehmererfinder kann man nicht nur die Bereitschaft zu einer per-
sönlichen Arbeitsleistung und sein Bestreben, das Beste seiner fachlichen Eigen-
schaften im Betriebsleben einzusetzen, unterstellen, sondern darf bei ihm auch
eine Willigkeit und Freude zur Arbeit annehmen. Soweit er in einem "team"
arbeitet und dies ist bei sehr vielen Erfindern der Fall - wird und muß man
von ihm auch eine echte Kameradschaft erwarten können. Die erfinderisch
tätigen Arbeitnehmer werden daher am ehesten dazu bereit sein, ihren Anteil
zu der Verwirklichung der Partnerschafteridee und der Partnerschafterform beizu-
tragen. Allerdings muß der Betrieb und die Betriebsleistung als der sozial stär-
kere Teil mit den ersten Maßnahmen beginnen und die Grundlagen schaffen,
damit auch bei den Mitarbeitern die gleiche Einstellung zum gemeinsamen
Ganzen gefunden werden kann. Alle diese Maßnahmen müssen - sowohl im
sachlichen wie im personellen Bereich - von dem Grundsatz der sozialen
Gerechtigkeit getragen sein, da nur auf solche Weise das Vertrauen der Mit-
arbeiter zu ihrem Betrieb und dessen Leitung geweckt werden kann.

Als Erfordernisse des Betriebes erwartet der einzelne Mitarbeiter von seinem
Partnerschaftsbetrieb folgende Grundtatsachen:¹

1) Vgl. Fischer, a.a.O., S. 34

1. Der Betrieb und die Betriebsleitung müssen dem einzelnen Mitarbeiter das Gefühl der Sicherheit geben, besonders, soweit dies im Wirtschaftsbereich möglich ist, das Gefühl der Existenzsicherheit.
2. Die betrieblichen Maßnahmen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen müssen auch während der Arbeitszeit die Rechte der Menschenwürde eines jeden Arbeiters und Angestellten achten und ihm dabei das Gefühl der menschlichen Freiheit erhalten.
3. Die Entlohnung der geleisteten Arbeit muß nach den Grundsätzen eines gerechten Lohnes geschehen. Die Arbeitsvorgabe, die Lohnbemessung, die Lohnerrechnung und Lohnauszahlung müssen genauso diesem Grundsatz des gerechten Lohnes entsprechen, wie die dazukommende, jeweils entsprechend den wirtschaftlichen Betriebsverhältnissen veränderliche Zusatzvergütung einer der verschiedenen Formen der Erfolgsbeteiligung.

Das Streben nach Sicherheit ist es, das viele erfinderisch Begabte als Arbeitnehmer in ein wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis zieht. Der heutige Erfinder, der nicht mehr viel mit den genialen Einzelgängern und phantasievollen Eigenbrötlern der früheren Erfindergenerationen gemein hat, nimmt als "team worker" Beschränkungen der Forschungsfreiheit und des Rechts auf seine Erfindung hin, um dafür Existenzsicherheit, materielle und persönliche Hilfe im Großlaboratorium einzutauschen, ohne die seine Ideen viel langsamer oder gar nicht zu verwirklichen wären. Er erwartet jedoch, daß alle wirtschaftlichen Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und Wirtschaftsführung des Betriebes dazu führen, daß der Betrieb zu einer gesicherten Arbeitsstätte wird. Die betriebliche Arbeitsorganisation, die Stellung des Betriebes am Markt, die Tüchtigkeit des Unternehmers und seiner Mitarbeiter usw. müssen daher dem arbeitenden Menschen die Gewißheit geben, daß "sein Betrieb" ihm die notwendige Existenzsicherung gewährt, soweit dies die wirtschaftlichen Marktverhältnisse nur irgendwie zulassen¹. Von Bedeutung ist hierbei eine während des zweiten Weltkrieges in der amerikanischen Industrie durchgeführte Untersuchung, die ergab, daß der Leistungswille des Mitarbeiters durch folgende Faktoren gefördert wird²:

- 1) Vgl. Fischer, a.a.O., S. 36
- 2) Die Bedeutung der einzelnen Faktoren wird durch die dargestellte Reihenfolge wiedergegeben. In verschiedenen deutschen Betrieben wurden nach dem Kriege ähnliche Untersuchungen durchgeführt, die das gleiche Ergebnis zeigten.

1. Anerkennung einer vollbrachten Leistung durch Unternehmer und Umwelt,
2. Interessante Art der Tätigkeit,
3. Gerechte Entlohnung,
4. Persönliches Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber,
5. Aufstiegsmöglichkeiten,
6. Gute physische Arbeitsbedingungen,
7. Arbeitssicherheit.

Es erscheint als wesentlich, daß heute bei dem arbeitenden Menschen der Anspruch auf "gerechte" Entlohnung erst nach dem Verlangen nach Achtung seiner Würde, Anerkennung, Arbeitskamaradschaft und eine Reihe anderer Erwartungen kommt, die nicht durch ökonomische Veränderungen befriedigt werden können. Als Ergebnis von Aussprachen mit einer großen Anzahl erfinderisch tätiger Arbeitnehmer, die als Ingenieure oder Chemiker in Forschungs- und Entwicklungslaboratorien arbeiten und von denen man als Ergebnis ihrer Arbeiten Erfindungen erwartet, kann festgestellt werden, daß diese, den Leistungswillen fördernde Faktoren auch auf die Erfinderfreudigkeit bezogen werden können. Für diejenigen Erfinder, die innerhalb eines Betriebes mit anderen Aufgaben betraut sind und die durch Zufall oder auf Grund ihrer erfinderischen Neigung Verbesserungen an Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren erfunden haben, mag diese Darstellung nicht immer zutreffen. So kann z.B. eine uninteressante Art der Tätigkeit einen erfinderisch Begabten zu einer Verbesserung anregen. Diese Fälle werden jedoch Ausnahmen sein, da eine aufmerksame Betriebsleitung solche begabten Menschen zu anderen Aufgaben heranziehen wird.

Die Achtung der Menschenwürde des Mitarbeiters sollte daher der Grundgedanke im betrieblichen Zusammenleben sein. Auf dieser Erkenntnis baut auch die Lehre von den "human relations" auf, die von den Vereinigten Staaten ausgehend auch in Europa immer weitere Kreise zieht. Durch die "menschlichen Beziehungen" im Betrieb sollen die Eigenpersönlichkeit jedes einzelnen arbeitenden Menschen gestärkt und das Verhältnis zur Betriebsleitung gefördert werden. Daß es notwendig ist, in diese Maßnahmen auch die in der Forschung und Entwicklung tätigen Arbeitnehmer einzubeziehen, ergibt sich aus den Arbeitsbedingungen im Großlaboratorium, das oft mit einem streng regulierten, auf methodische "Eroberung der Zukunft" gerichteten Massenbetrieb verglichen werden kann. Gerade hier ist das Sichverständigen wichtig, und zwar ein Sichverständigen zwischen Menschen, denen die Möglichkeit gegeben wird, frei ihre Meinung zu sagen.

Eine weitere Voraussetzung, die der einzelne Mitarbeiter von seinem Partnerschaftsbetrieb erwartet, betrifft den Bereich des angemessenen Lohnes. Wenn es zur Zeit auch unreal ist, die Lohnfrage zu einer reinen Studienfrage zu erheben, da sie - namentlich in der überbetrieblichen Praxis - vielfach noch eine Machtfrage ist, so sollte man in den Bemühungen um eine objektive Lohnfindung nicht nachlassen. Solange der Lohn des Nebenmannes in der Praxis ein wichtigerer Maßstab für die "gerechte" Entlohnung ist als die objektiv ermittelten Grundlagen, solange darf man sich von der Betriebsleitung her einer ständigen Informations- und Erziehungsaufgabe nicht entziehen. Inhalt dieser Aufgabe müßte vor allem die Bekämpfung eines Grundsatzes sein, der mit den Worten "Allen das Gleiche" umschrieben ist. Wo die Leistung Anlaß gibt, und der Tarif Raum läßt, sollten die Lohn- und Gehaltsverhältnisse periodisch und ohne Anstoß des Betroffenen überprüft werden. Dabei hat es sich bewährt, wenn individuelle Lohn- und Gehaltserhöhungen an besondere Aufgabenstellungen und neue Verantwortungen gebunden werden. Dies gilt sowohl für die in der Fertigung arbeitenden als auch für die in der Forschung und Entwicklung tätigen Arbeitnehmer.

Eine angemessene Entlohnung ist aber nicht nur ein Anzeichen für die Bedeutung der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, sondern auch dafür, ob von ihm erfinderische Leistungen ohne besonders hohe Vergütung erwartet werden können. Wie im vorigen Kapitel ausgeführt wurde, können Erfindungen, die auf dem Wege der Wissenschaftsmethode ¹ entstanden sind, als Arbeitsleistung oder als übervertragliche Leistung angesehen werden, wenn der Erfinder ein entsprechend hohes Gehalt erhält, das heißt, daß die Vergütung soweit absinken kann, daß praktisch nur ein Anerkennungsbetrag bezahlt wird oder die Vergütung ganz fortfällt ². Es fragt sich nun, ob eine solche Regelung mit der Idee der betrieblichen Partnerschaft in Einklang steht. In dem Aufsatz "Mitdenken im Betrieb als Bestandteil partnerschaftlicher Zusammenarbeit" ³ vertritt Kampschulte die Meinung, daß es ein Irrtum ist anzunehmen, man

- 1) Vgl. Peters "Die Methoden der wissenschaftlichen Forschung", Naturwissenschaftliche Rundschau 1954, Heft 6.
- 2) Bei einer Umfrage gaben 57 % der befragten Unternehmer an, daß sie bei geringer schöpferischer Leistung des Arbeitnehmererfinders keine Vergütung bezahlen.
- 3) Erschienen im Institut für sozial-wissenschaftliche Betriebsberatung, Düsseldorf.

könne ein Mitdenken fordern, ohne zugleich an den Ergebnissen besseren Mitdenkens leistungsgerecht zu beteiligen. Sieht man das Mitdenken als Voraussetzung für ein erfinderisches Arbeiten an, so würde dies bedeuten, daß der Arbeitnehmererfinder bei einer Verwertung seiner Erfindung in jedem Falle einen entsprechenden Anteil erhalten sollte. Diese Annahme kann man jedoch nicht verallgemeinern. In den bisherigen Ausführungen wurde bereits darauf hingewiesen, daß sehr viele Erfindungen durch Kombination bekannter Elemente oder aus großen Versuchsreihen entstehen und somit keine "Sonderleistungen" darstellen. Unter dem Begriff "Mitdenken" ist aber die Bereitschaft zu einer besonderen, das heißt über die normale Arbeit hinausgehenden Leistung zu verstehen. Nur wenn eine solche "Sonderleistung" vorliegt, sollte der Arbeitnehmer an deren Ergebnis leistungsgerecht beteiligt werden, und zwar unabhängig davon, ob dieses zu einem Schutzrecht führt oder nicht. Ob die erfinderische Tätigkeit als eine typische Obliegenheit des Arbeitnehmers angesehen werden kann, muß unter Berücksichtigung der Aufgaben und der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb beurteilt werden.

Die Verwirklichung der betrieblichen Partnerschaft setzt bei der Betriebsleitung voraus, daß sie nicht nur versucht, die Ideen der Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch alles tut, um den guten Willen zur Mitarbeit zu stärken. In Unternehmen, in denen Wert auf eine Entwicklung der Technik gelegt wurde, hat man sich von jeher um die erfinderische Mitarbeit im Betrieb bemüht. "Ausgangspunkt war aber stets der Konstrukteur, der Ingenieur und der Chemiker, die eigens zu dem Zwecke beschäftigt wurden, sich erfinderisch zu betätigen¹⁾". Erst in den letzten Jahren sind verschiedentlich einzelne Betriebe dazu übergegangen, die innerbetriebliche Betreuungsarbeit auch auf diejenigen Arbeitnehmer auszudehnen, von denen nicht ohne weiteres forschende oder schöpferische Leistungen auf dem Gebiete der Technik erwartet werden konnten. Namentlich bei diesen Arbeitnehmern wird der Wille zur Mitarbeit gestärkt, wenn sie darauf vertrauen, daß die mit ihren Erfindungen verbundenen Fragen "gerecht" behandelt werden; nur dann werden sie freudig an weiteren Aufgaben arbeiten. Ein wesentlicher Beitrag hierzu kann durch die Wahl oder Bestätigung eines Vertrauensmannes oder Partnersprechers geleistet werden, der durch Übereinkunft zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bestellt wird. Das Gesetz trägt diesem Gedanken Rechnung und sieht in den Betrieben die Möglichkeit der Bestellung eines oder mehrerer Erfinderberater vor. (§ 21 Abs. 1) Der Aufgabenkreis des Erfinderberaters wurde dabei nicht abschließend festgelegt. Der Gesetzgeber beschränkte sich lediglich darauf, einige Aufgaben festzulegen,

1) Vgl. Riemschneider-Barth, a.a.O., S. 50

die besonders bedeutsam erschienen¹. Die wichtigste Tätigkeit des Erfinderberaters dürfte jedoch darin zu sehen sein, daß er durch Abwägen die Interessen der Partner ausgleichen soll und somit wesentlich zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und der Erfinderfreudigkeit beitragen kann.

Die Bestellung eines Partnersprechers, d.h. eines Betriebsangehörigen als Erfinderberater hebt auch die Bedenken der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände auf, die darin gesehen wurden, daß die Möglichkeit der Inanspruchnahme staatlicher oder gewerkschaftlicher Erfinderberatungsstellen durch den Arbeitnehmererfinder besteht und bei derartigen Beratungen die Offenlegung von Betriebsgeheimnissen nicht ausgeschlossen sei². Die Zweckmäßigkeit, einen Betriebsangehörigen mit diesen Aufgaben zu betrauen, dürfte weiterhin darin zu sehen sein, daß der Erfinderberater ohne genaue Kenntnisse des Betriebes, der den einzelnen Erfindern darin obliegenden Aufgaben, der Eigenarten der Vorgesetzten der Erfinder usw., erfahrungsgemäß nicht die Berechtigung der Forderungen des Erfinders beurteilen und ihre Interessen mit Aussicht auf Erfolg der Betriebsleitung gegenüber vertreten kann. Der manchmal erhobene Einwand, nur derjenige, der nicht dem Betriebe angehöre, sei frei genug, um auch einmal Entscheidungen zu treffen, die den Interessen der Betriebsleitung zuwiderlaufen, vermag bei der heutigen sozialen Auffassung des Betriebes nicht durchzugreifen. Würden diese Befürchtungen zutreffen, dann wären auch die Gewerkschaftsvertretungen und der Betriebsrat, die ebenfalls im Betrieb angestellt sind, in ihren Entschlüssen nicht frei, könnten also die ihnen zugedachten Aufgaben gar nicht erfüllen³.

In der Regel wird der Erfinderberater seine Funktion nebenamtlich ausüben. Besteht im Betrieb eine eigene Patentabteilung, so wäre es zweckmäßig, ein Mitglied dieser Abteilung mit den betreffenden Aufgaben zu betrauen. Zumindest sollte der Erfinderberater eng mit der Patentabteilung oder mit demjenigen freiberuflich tätigen Patentsachmann (Patentanwalt) zusammenarbeiten, der die Patentinteressen des Betriebes wahrnimmt, weil bei der Bewertung eines Erfindungsvorschlages stets patentrechtliche Gesichtspunkte, wie z.B. die Patentwürdigkeit, Art und Ausmaß der schöpferischen Leistung des Erfinders und dergleichen zu beachten sind. Weiterhin müßte er Kenntnis über die Selbstkostenrechnung eines Betriebes haben und über die Größe der einzelnen Kostenelemente Bescheid wissen. Da der Erfinderberater das Vertrauen der werktätigen

1) Vgl. § 21, Abs. 2

2) Vgl. Geschäftsbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1953/54, S. 157

3) Vgl. Kirchhoff, Das Deutsche Patentwesen, S. 131

Erfinder besitzt, wäre es dann nicht notwendig, dem einzelnen Erfinder einen Einblick in die Kalkulationsunterlagen zu geben ¹.

Mit der Einbeziehung technischer Verbesserungsvorschläge in den Anwendungsbereich des neuen Gesetzes erstreckt sich der Aufgabenkreis des Erfinderberaters auf das Gebiet des betrieblichen Vorschlagswesens. Im Interesse einer Erfinderförderung sollte sich seine Tätigkeit jedoch nicht auf den Bereich der im Gesetz genannten hochqualifizierten Verbesserungsvorschläge beschränken; er sollte vielmehr auch die Funktionen des Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen wahrnehmen, da er die besten Voraussetzungen dafür mitbringt. In der Praxis hat es sich gezeigt, daß in Betrieben, in denen der Anreiz zum Verbesserungsvorschlag geweckt wurde, die Anzahl der gemeldeten Erfindungen zunahm ². Unerläßlich für die Lenkung des konstruktiven Willens zur Mitarbeit im Betriebsgeschehen ist das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sowie die Gewißheit letzterer, daß ihre Leistungen entsprechend der technischen Bedeutung gewertet und abgegolten werden. Allein auf diesem Wege läßt sich der beste Wirkungsgrad des betrieblichen Vorschlagswesens und der Erfinderarbeit erzielen. Die Idee der betrieblichen Partnerschaft kann daher von den Dienstervfindungen ausgehend über das betriebliche Vorschlagswesen auf alle Arbeitnehmer im Betrieb ausgedehnt werden.

2. Untersuchung über die Realisierung des Interessenausgleichs in dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen soll durch einen gerechten Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und angestelltem Erfinder dem Betriebsfrieden dienen. Die Sicherung des Betriebsfriedens ist es auch, die in der neueren be-

- 1) Dadurch wurden auch die Argumente von Wiegand zerstreut, der eine prozentuale Beteiligung der Erfinder am Umsatz oder Gewinn deshalb bedenklich fand, "weil sie dem Unternehmer die Verpflichtung auferlegen würde, dem Gefolgsmann gegenüber Rechnung zu legen, bei prozentualer Beteiligung am Gewinn ihm möglicherweise sogar Einblick in die Selbstkostenberechnung zu geben." Vgl. auch S. 46, Anm. 2.
- 2) Diese Erfindungen bezogen sich nicht nur auf Arbeits- und Fertigungsverfahren, sondern betrafen auch Verbesserungen an den Erzeugnissen.

triebswirtschaftlichen Literatur als eine wesentliche Aufgabe der Betriebspolitik angesehen wird und die letztendendes die Zielsetzung der betrieblichen Partnerschaft ist. - Bei der Regelung der Rechte aus den Erfindungen von Arbeitnehmern waren jedoch in vielen Fällen Interessenkonflikte der Sozialpartner abzuwägen und zu entscheiden. Im Rahmen dieser Arbeit sollen die hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen wichtigsten Entscheidungen näher untersucht werden. Dabei soll die Methode der Interessenjurisprudenz bzw. die daraus entstandene Lehre vom kausalen Rechtsdenken als Methode der Rechtsfindung angewandt werden.

Die Interessenjurisprudenz sieht die Aufgabe des Rechts darin, die materiellen und die ideellen Interessen der Menschen zu erfassen und zu schützen - soweit sie sich als schutzwürdig darstellen¹. Die Interessen der Menschen stehen jedoch nicht selbständig nebeneinander, sondern begegnen sich; dabei können sie in die gleiche Richtung weisen², sie können aber auch miteinander kollidieren. Namentlich die Interessenkollision (Interessenkonflikt) ist es, der sich das Recht annehmen muß - wobei anhand der gesetzlichen Maßstäbe, Wertungen und Vorzugsakte eine Bereinigung, d.h. ein Ausgleich von gegenseitigen Interessen angestrebt wird. Sehr häufig bedeutet dabei der Schutz eines Interesses die Zurückstellung eines anderen; es werden demnach gewisse Interessen vor anderen bevorzugt. Dies besagt aber nicht, daß einfach eines der kollidierenden Interessen dem anderen vorgezogen wird, sondern es liegen Gründe für diesen rechtlichen Akt der Bevorzugung vor. Diese Gründe sind nicht wieder Interessen, sie wirken vielmehr bei der Interessenabwägung selbst entscheidend mit und sind ebenso "kausal" wie die Interessen selbst. Es war besonders Müller-Erbach, der - von der Interessenjurisprudenz ausgehend - erkannte, daß für die abstrakten und konkreten rechtlichen Entscheidungen, d.h. sowohl für die Entscheidungen des Gesetzgebers wie für die des Rechtsanwenders, außer den Interessen noch andere Momente eine Rolle spielen. Bei der Rechtsforschung sind daher neben den beteiligten Interessen auch andere Faktoren der Rechtsbildung zu untersuchen. Dies sind insbesondere das Vertrauen (Angewiesensein), die Machtlage sowie die Herrschaft über die Gefahr. Diese Gründe, die "causae", sind es, die es dem Gesetzgeber als gerecht erscheinen lassen, den Interessenkonflikt in einer bestimmten Weise zu entscheiden.

- 1) Vgl. dazu namentlich die im Literaturverzeichnis angegebenen Schriften von Heck und Stoll.
- 2) Eine Interessengemeinschaft liegt dem ganzen Verbands- und Gesellschaftsleben zugrunde sowie der Ehe.

Bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindung galt es, die urheberrechtlichen Interessen der Arbeitnehmer und die aus dem Arbeitsvertrag begründeten Ansprüche jedes Betriebes gegenüber seinen angestellten Erfindern abzuwägen. Die Interessen der Arbeitgeber basieren auf dem Wunsch nach Auswertung der infrage stehenden Erfindungen im eigenen Betrieb und sind daher wettbewerbsrechtlicher Natur. Sie richten sich demgemäß in erster Linie auf eine möglichst weitgehende Geheimhaltung der im Betrieb bereits vorhandenen Vorarbeiten und Erfahrungen. Würden die Rechte des Arbeitnehmers an seiner durch den Betrieb geförderten Erfindung voll anerkannt werden, so bestünde dadurch vielfach die Gefahr der Preisgabe von Betriebsgeheimnissen. Bei einer Veräußerung der Erfindung an einen Dritten könnte dieser von dem vielleicht sorgsam geheimgehaltenen betriebsinternen Stand der Technik Kenntnis erlangen und Rückschlüsse auf die Entwicklungsarbeiten ziehen. Über dieses Geheimhaltungsinteresse hinaus hat der Arbeitgeber weiter das Bestreben, eine Dienstleistung in Anspruch zu nehmen, um dadurch die Verwertung dieser Erfindung durch Wettbewerber zu verhindern und die Wirtschaftlichkeit und Konkurrenzfähigkeit des eigenen Unternehmens zu steigern. Da jedoch nach § 3 des Patentgesetzes dem Erfinder oder dessen Rechtsnachfolger das Recht auf das Patent und damit das Recht auf alleinige Verwertung der Erfindung zusteht, bedeutet das Recht des Arbeitgebers, eine Erfindung in Anspruch zu nehmen, einen Eingriff in die Erfinderrechte des Arbeitnehmers. Ein solcher Eingriff aber kann - selbst wenn er aus rein praktischen Erwägungen und aus dem dringenden Interesse des Arbeitgebers heraus als unumgänglich erscheint - nur dann zulässig sein, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, den Interessen des Arbeitgebers unter Aufgabe eigener Rechte entgegenzukommen. Der Gesetzgeber hatte daher als erstes zu prüfen und zu entscheiden, wie weit die bestehenden Rechtsverhältnisse unverändert zu übernehmen waren und wie weit sie umgebildet werden konnten und mußten. Bei dieser Interessenabwägung waren neben den Interessen auch die anderen Lebensfaktoren Macht und Vertrauen sowie die aus dem personenrechtlichen Charakter des Arbeitsverhältnisses bedingten Pflichten der Fürsorge und der Treue zu berücksichtigen.

Der Gesetzgeber stellt zunächst klar, daß eine Erfindung, die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht, nicht das ausschließliche Verdienst des Erfinders ist, sondern letztenendes eine Gemeinschaftsarbeit des Betriebes und des Erfinders darstellt und daher beiden zugute kommen muß. Die Tatsache, daß der Betrieb einen entscheidenden Anteil an dem Zustandekommen der Erfindung beigetragen hat, ohne den die Erfindung von dem Arbeitnehmer nicht gemacht worden wäre, rechtfertigte daher eine Änderung der

Machtverhältnisse. Eine Auslese und Bewertung der schutzwürdigen Interessen ergab, daß der erforderliche Interessenausgleich zwischen dem Erfinder und den betrieblichen Belangen in der Richtung zu suchen war, daß dem Arbeitgeber eine hinreichende Möglichkeit zur Inanspruchnahme betriebsgebundener Erfindungen gegeben wurde, ohne daß dabei das Erfinderpersönlichkeitsrecht angetastet werden durfte. Für die Aufgabe der Vermögensrechte sollte der Erfinder einen Anspruch auf Vergütung erhalten. Dieser Ausgleich liegt auch im Sinne der wirtschaftlichen Überlegungen der Allgemeinheit. Einerseits ist es eine volkswirtschaftliche Aufgabe, die Erfinder zu unterstützen und zu fördern, da ohne Anregungen, welche die Wirtschaft immer wieder durch neue Erfindungen erhält, die lebensnotwendige Weiterentwicklung eines industrialisierten Staates unterbleiben würde. Zum anderen hat die Volkswirtschaft aber auch ein nicht unerhebliches Interesse daran, daß die Dienstserfindungen den Betrieben zugute kommen, damit diese - auch im Interesse ihrer Arbeitnehmer - mit der technischen Entwicklung Schritt halten und leistungsfähig bleiben.

Das neue Gesetz löst die Aufgabe in der gleichen Weise, wie es die DVO von 1943 getan hat. Danach gehörte eine im Arbeitnehmerverhältnis gemachte Erfindung, die aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb obliegenden Tätigkeit entstanden ist oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht, dem Erfinder zwar im urheberrechtlichen Sinne, der Arbeitgeber hat jedoch das Recht durch eine einseitige Erklärung, den Übergang des Erfinderrechts auf sich herbeizuführen (Inanspruchnahme). Dabei wird dem Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegt, die Erfindung unverzüglich zum Schutzrecht anzumelden und dem Erfinder eine angemessene Vergütung zukommen zu lassen. Rechtsgrundlage für den Vergütungsanspruch ist der Erwerb eines monopolartigen Ausschlußrechts. Dieser grundsätzlichen Entscheidung folgte eine ins einzelne gehende Regelung ¹.

Um das Recht auf Inanspruchnahme geltend machen zu können, muß der Arbeitgeber von der Erfindung Kenntnis erlangt haben. Aus der Treupflicht des Arbeitnehmers ergibt sich bereits eine Verpflichtung, dem Arbeitgeber alles mitzuteilen, was den Betrieb schädigen oder ihm nützen könnte ².

- 1) Vgl. die Ausführungen zur "Reform des Rechts der Arbeitnehmererfindung". (Kapitel 2.3)
- 2) Vgl. Hueck, Der Treuegedanke im modernen Privatrecht, S.13 ff. Maus, Handbuch des Arbeitsrechts III B 1, S. 3 und Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Auflage, 2. Band, S. 383

Wenn der Gesetzgeber neben diese Mitteilungspflicht, die aus dem allgemeinen Treueverhältnis hervorgeht, die Meldepflicht für den Bereich der Dienstfindung stellt, so ist darin eine folgerichtige Fortführung des Weges zu sehen, der durch die Auswahl des schutzwürdigen Interesses des Arbeitgebers beschritten wurde. Durch eine genaue Beschreibung der Aufgabe und vor allem der Lösung der Erfindung soll der Arbeitgeber in das Beherrschungsvermögen, das der Arbeitnehmer durch seine Erfindung erlangt hat, einbezogen werden¹. Verletzt der Arbeitnehmer die Meldepflicht - sei es durch Unterlassung oder durch eine falsche Meldung - so ist er dem Arbeitgeber gegenüber nach allgemein rechtlichen Grundsätzen zum Schadenersatz verpflichtet². Da die Meldung die Grundlage für die Inanspruchnahme bildet, aus der sich sowohl die Rechte des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers herleiten, unterliegt sie - ebenso wie die Eingangsbestätigung - aus Gründen der Rechtssicherheit der Formgebundenheit³. Darüberhinaus wurden gewisse Anforderungen an den Inhalt der Meldung gestellt, denn die Meldung soll den Arbeitgeber in die Lage versetzen zu prüfen, ob die Erfindung eine Dienstfindung im Sinne des Gesetzes ist und - bei Vorhandensein dieser Voraussetzungen - binnen kurzer Zeit über die Ausübung seines Inanspruchnahmerechts zu entscheiden. Dies kann dem Arbeitgeber jedoch nur zugemutet werden, wenn in der Meldung die Erfindung eindeutig beschrieben ist. Da die Meldung - sofern sie ordnungsgemäß ist - die für das ganze weitere Verfahren entscheidende Inanspruchnahmefrist in Lauf setzt, liegen die Formvorschriften im Interesse beider Partner.

Die Inanspruchnahme wird durch eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ausgeübt⁴. Für den Arbeitnehmer ist der Zugang

- 1) Die Inanspruchnahme ist jedoch von der Meldung durch den Arbeitnehmer unabhängig. Der Arbeitgeber kann daher eine Dienstfindung auch dann in Anspruch nehmen, wenn sie ihm nicht oder noch nicht gemeldet worden ist, er aber von ihrem Zustandekommen Kenntnis erhalten hat. Er hat auch dann ein Recht auf die Erfindung, wenn sie der Arbeitnehmer bereits zum Patent angemeldet hat oder auch, wenn ihm bereits ein Patent erteilt wurde. Vgl. Heine-Rebitzki, a.a.O., S. 51
- 2) Vgl. § 823 Abs. 2 und § 276 BGB
- 3) Es bleibt dem Arbeitgeber unbenommen, auf die Einhaltung der Schriftform zu verzichten. Ein solcher Verzicht braucht nicht ausdrücklich erklärt zu werden, sondern kann sich aus konkludentem Handeln des Arbeitgebers oder nach Treu und Glauben aus dem vorangegangenen Tun ergeben. (Vgl. BT Drucks. 1648, S. 21). In diesem Fall kann der Arbeitgeber seine Interessen selbst schützen (Machtlage), das Vertrauen des Arbeitnehmers, eine ordnungsgemäße Meldung abgegeben zu haben, muß jedoch geschützt werden.

(Fußnote 4 nächste Seite!)

dieser Erklärung bedeutsam, um Klarheit über das weitere Schicksal der Erfindung gewinnen zu können. Erhält er innerhalb einer bestimmter Frist keine Inanspruchnahmeerklärung des Arbeitgebers, so wird die Diensterfindung frei (§ 8 Abs. 1). Dem Arbeitnehmer obliegt es dann, sich um die Anmeldung eines Schutzrechts und die Verwertung seiner Erfindung zu bemühen. Er hat daher ein dringendes Interesse daran, daß ihm die Entscheidung des Arbeitgebers möglichst bald mitgeteilt wird. Der Gesetzgeber erkennt dieses Interesse des Arbeitnehmers als schutzwürdig an und schreibt vor, daß die Erklärung nur wirksam wird, wenn sie innerhalb der Inanspruchnahmefrist in seinen Macht- und Vernehmungsbereich gelangt ist ¹. - Die Inanspruchnahme selbst kann beschränkt oder unbeschränkt erfolgen. Diese Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers ist in den vorstehenden Kapiteln bereits eingehend erörtert worden. Es wurde auch darauf eingegangen, daß bei der unbeschränkten Inanspruchnahme ein weitgehender Ausgleich der infragestehenden Interessen ermöglicht werden konnte. Nun soll untersucht werden, welche Überlegungen die Entscheidung des Gesetzgebers hinsichtlich der beschränkten Inanspruchnahme beeinflußt haben, und ob dadurch eine Hintansetzung der Interessen des Arbeitnehmers erfolgt.

Mit der Einführung des Instituts der beschränkten Inanspruchnahme berücksichtigte der Gesetzgeber den Wunsch der Arbeitgeber, sich in bestimmten Fällen statt des vollen Eigentumsrechts an den Erfindungen der Arbeitnehmer nur ein einfaches Benutzungsrecht zu sichern ². Damit entfällt die Verpflichtung

Fortsetzung der Fußnoten von Seite 71

- 4) Die Inanspruchnahme ist eine Willenserklärung, so daß auf sie die Vorschriften des BGB (§§ 116 ff) Anwendung finden. - Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit wurde auch hier die Schriftform (§ 126 BGB) vorgeschrieben.
- 1) Die Inanspruchnahmefrist, die in dem bisher geltenden Recht sechs Monate betrug, wurde in dem neuen Gesetz auf vier Monate verkürzt.
- 2) Diese Regelung ist eine Kompromißlösung. Sie ist dadurch erforderlich geworden, daß - in Erweiterung des bisher geltenden Rechts - der Zwang zur Schutzrechtsanmeldung auch auf gebrauchsmusterfähige Erfindungen ausgedehnt wurde. Dadurch wäre für die Betriebe eine "unzumutbare" Belastung entstanden. Die Arbeitgeber hielten daher entweder die Aufhebung des Anmeldezwinges oder die Einführung einer beschränkten Inanspruchnahme für notwendig. Die Arbeitnehmerseite erklärte jedoch,

zur Anmeldung eines Schutzrechtes. Die Arbeitnehmer haben jedoch ein dringendes Interesse an der Schutzrechtsanmeldung, weil dadurch die Priorität der Erfindung gesichert wird. Außerdem sind für sie mit der Anmeldung neben dem Vergütungsanspruch auch mittelbar wirtschaftliche Vorteile verbunden. So fördert die Nennung des Namens des Erfinders seinen Ruf und sein berufliches Fortkommen. - Durch die Erklärung der beschränkten Inanspruchnahme erlangt der Arbeitnehmererfinder hinsichtlich der Anmeldung das Beherrschungsvermögen über die Erfindung. Es steht in seiner Macht, ein Schutzrecht anzumelden, wodurch er die genannten Vorteile erhält. Sollte der Arbeitnehmer mangels Geldmittel und Erfahrung nicht in der Lage sein, die Erwirkung eines Schutzrechts selbst vorzunehmen, so ist durch gesetzliche Regelung die Möglichkeit geschaffen, einem bedürftigen Erfinder im patentamtlichen Verfahren das Armenrecht zu gewähren und ihm in diesem Rahmen zur besseren Wahrnehmung seiner Rechte unentgeltlich einen Patentanwalt oder Rechtsanwalt beizuordnen ¹.

Der Arbeitnehmer hat weiterhin das Recht, die geschützte Erfindung unbeschadet des Benutzungsrechts des Arbeitgebers außerhalb des Betriebes zu verwerten, soweit ihm nicht aufgrund der ihm obliegenden arbeitsrechtlichen Treuepflicht Grenzen gesetzt sind. Aus der Fassung des § 25 folgt jedoch, daß durch die Freigabe der Erfindung die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers eingeschränkt werden können. "Der Arbeitgeber, der die Erfindung ausdrücklich oder stillschweigend freigibt und demgemäß keine Vergütung zahlt, darf nicht auf dem Umweg über Verschwiegenheitspflicht und Wettbewerbsverbot dem Arbeitnehmer doch die Verwertung der Erfindung verbieten. Das würde gegen Treu und Glauben verstoßen ²".

Fortsetzung der Fußnote von Seite 72

auf den Anmeldezwang nicht verzichten zu können, wenn der Vergütungsanspruch von der Erteilung eines Schutzrechtes abhängig gemacht werden sollte. Gleichzeitig aber wurde das Institut der beschränkten Inanspruchnahme als untragbar angesehen. Nach Auffassung der Arbeitnehmererfinder besteht ein wesentlicher Teil der Gegenleistung, die der Betrieb für die Übernahme einer Dienstleistung zu erbringen hat, neben der Zahlung der Vergütung gerade in der Herbeiführung des Patent- oder Gebrauchsmusterschutzes. (Vgl. auch den "Entwurf eines Gesetzes über die Erfindungen von Arbeitnehmern" der Deutschen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht, GRUR 1951, S. 257 ff).

1) Vgl. d. 5. Ges. z. Änderung u. Überleitung v. Vorschriften auf dem Gebiet d. gewerblichen Rechtsschutzes v. 18. 7. 1953 (BGBl I, S. 651).

2) Hueck-Nipperdey, a. a. O., S. 459, Anm. 26

Andererseits darf ein Arbeitnehmer bei der Verwertung seiner frei gewordenen Erfindung über den Erfindungsgegenstand hinaus keine betrieblichen Erfahrungen oder Betriebsgeheimnisse bekanntgeben, noch darf er mit der Erfindung in Wettbewerb zu seinem Arbeitgeber treten. Die Einhaltung dieser Bedingung mag bei einem Verkauf des Schutzrechtes möglich sein; bei einer Lizenzvergabe kann jedoch die Treuepflicht gegenüber dem eigenen Betrieb verletzt werden. Da hier der Arbeitnehmer ein laufendes Interesse an der Steigerung der Einnahmen und somit an der Erhöhung der Produktion seines Lizenznehmers hat. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen kann nur anhand der Umstände des Einzelfalles - notfalls durch Richterspruch - geschehen.

Der Vorbehalt eines Benutzungsrechts durch den Arbeitgeber kann zu einer Erschwerung der Verwertung führen. So wird ein Lizenznehmer nicht bereit sein, für die Erfindung eine ebenso hohe Lizenz zu zahlen, wie für dieselbe Erfindung, wenn sie nicht mit dem Benutzungsrecht belastet wäre. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, daß es sich um eine Dienstleistung handelt, an deren Zustandekommen der Arbeitgeber im Regelfall einen erheblichen Anteil hat. Haben die Erfahrungen und Vorarbeiten des Betriebes maßgeblich zum Entstehen der Erfindung beigetragen, dann steht dem Arbeitgeber ein Recht zur Berücksichtigung seiner Interessen zu. Der Arbeitnehmer muß sich da für ein gewisses Maß an Erschwerung der eigenen Verwertung gefallen lassen, insoweit das Recht zur Benutzung der Erfindung überwiegend dem Arbeitgeber auf Grund seines Anteils an der Entstehung der Erfindung zugeht¹⁾. Wird durch das Benutzungsrecht des Arbeitgebers die anderweitige Verwertung der Erfindung durch den Arbeitnehmer unbillig erschwert, so kann der Arbeitnehmer verlangen, daß der Arbeitgeber innerhalb einer bestimmten Frist die Dienstleistung entweder unbeschränkt in Anspruch nimmt oder sie dem Arbeitnehmer freigibt (§ 7 Abs. 2 Satz 2). Mit dieser Bestimmung versucht der Gesetzgeber, einem Mißbrauch des Rechts zur beschränkten Inanspruchnahme vorzubeugen und die Interessen der Arbeitnehmererfinder zu schützen²⁾.

1) Vgl. Heine-Rebitzki, a.a.O., S. 57

2) Im Streitfall ist der Arbeitnehmer jedoch beweispflichtig, und es wird schwierig sein nachzuweisen, daß die Verwertung infolge des Benutzungsrechts unbillig erschwert wird. (Vgl. S. 24) Tritt er die Beweise an, so wird es andererseits dem Arbeitgeber kaum möglich sein, innerhalb der kurzen Frist von zwei Monaten die Angaben des Arbeitnehmers nachzuprüfen. Volmer vergleicht daher diese Bestimmung mit dem "trojanischen Pferd, das der Gesetzgeber den Arbeitgebern geschenkt hat." (RdA 1957, S. 243)

Bei unbeschränkter Inanspruchnahme der Dienstleistung durch den Arbeitgeber ist die Bemessung der Vergütung von der wirtschaftlichen Verwertbarkeit abhängig, wobei darunter jede Möglichkeit der Verwertung zu verstehen ist, d.h. auch die Verwertbarkeit in anderen Betrieben im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten¹. Hier beeinflusste die gegebene Machtlage die rechtliche Interessenbewertung. Steht die tatsächliche Verwertung einer Dienstleistung in einem Mißverhältnis zu der Verwertungsmöglichkeit - wie dies z.B. bei Sperr- und Vorratsspatenten der Fall ist - so soll der Arbeitnehmer-erfinder daraus keinen Schaden erleiden². Seine Interessen wurden daher geschützt. Durch den Zusatz "im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten" ist jedoch zugleich eine Begrenzung angegeben, denn die Ausschüttung der Vergütung soll nicht so weit gehen, daß dadurch eine untragbare Belastung für den Betrieb entsteht. Hieran hat nicht nur der Betrieb, sondern auch die Allgemeinheit, die um die Erhaltung der Betriebe bestrebt ist, ein großes Interesse. Im Falle der Rechtsauslegung wird daher stets zu prüfen sein, ob dem Arbeitgeber über die tatsächliche Verwertung hinaus bei Abwägung der beiderseitigen Interessen die bisher unterlassene weitere Verwertung innerhalb oder außerhalb des Betriebes zugemutet werden kann.

Bei der Feststellung der Vergütung ist der Arbeitnehmererfinder auf die richtige und gerechte Ermittlung des Wertes der Erfindung angewiesen. Zwar kann er gemäß § 259 BGB Rechnungslegung verlangen, doch wird dies erst der letzte Schritt sein, wenn begründete Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Abrechnung bestehen und ein Verfahren vor der Schiedsstelle oder dem Gericht nicht gescheut wird³. Daher ist bestimmt, daß die Verpflichtungen

-
- 1) Vgl. die Ausführungen über "Verwertung und Verwertbarkeit". (Kapitel 3, Ib)
 - 2) Ein Verstoß gegen die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht wäre es, wenn der Arbeitgeber eine Dienstleistung, die er selbst weder benutzen, noch verwerten will, nur deshalb in Anspruch nimmt, um den Arbeitnehmererfinder von der Verwertung der Erfindung auszuschließen. (Vgl. Heine-Rebirzki, a.a.O., S. 120)
 - 3) Wegen seiner persönlich und wirtschaftlich abhängigen Lage wird sich der Arbeitnehmer meist nur sehr schwer entschließen können, gegen seinen Arbeitgeber zu klagen. Dieser wird auch leicht dazu neigen, in einer gerichtlichen Klage seines Arbeitnehmers einen Angriff auf seine Stellung als Betriebsleiter und auf das beiderseitige Vertrauensverhältnis zu sehen. Dies darf andererseits aber nicht dazu führen, daß

aus dem Arbeitsverhältnis durch die Vorschriften des neuen Gesetzes unberührt bleiben (§ 25). Aus der Fürsorgepflicht, deren gesetzliche Grundlagen in § 242 BGB (Leistung nach Treu und Glauben) zu sehen sind, ergibt sich, daß der Arbeitgeber alles zu unterlassen hat, "was die Interessen des Arbeitnehmers zu schädigen geeignet ist"¹. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Vergütung richtig zu berechnen².

Fortsetzung der Fußnote von Seite 75

Meinungsverschiedenheiten überhaupt nicht ausgetragen werden und daß sich der Arbeitnehmer stets der Entscheidung des Arbeitgebers fügen muß, auch wenn er sie für ungerecht hält. Im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens ist in dieser besonderen Situation daher ein Verfahren vor der Schiedsstelle angemessen, damit den Beteiligten die Möglichkeit gegeben wird, sich vor Anrufung des Gerichts gütlich zu einigen.

1) Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 357

Von der konkreten Sachlage hängt es jedoch ab, ob die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers oder die der gesamten Belegschaft im Vordergrund stehen.

2) Tritt eine wesentliche Änderung der Umstände ein, die für die Feststellung oder Festsetzung der Vergütung maßgeblich waren, so können Arbeitgeber oder Arbeitnehmer eine andere Vergütungsregelung verlangen (§ 12 Abs. 6). Diese Bestimmung liegt im Interesse beider Partner. So kann, wenn die Ermittlung des wirtschaftlichen Wertes der Erfindung im voraus erfolgt ist, später der Fall eintreten, daß sich die Marktlage wesentlich ändert, die Erfindung durch andere überholt und wertlos gemacht wird oder auch, daß durch weitere technische Ausgestaltungen die Erfindung in ihrem Wert erheblich steigt.

Trotz Vorliegen einer patentfähigen Erfindung kann nach Angaben der "Amtlichen Begründung" zum Regierungsentwurf¹ die Vergütung aus besonderen Gründen fortfallen. Eine derartige Möglichkeit besteht dann, wenn der Arbeitnehmer für die von ihm zu leistende schöpferische Tätigkeit besonders bezahlt wird und diese Bezahlung in angemessenem Verhältnis zum Wert der gemachten Erfindung steht, oder wenn die vom Arbeitnehmer geleistete Tätigkeit im Verhältnis zum Anteil des Betriebes an der Erfindung so gering² ist, daß nach den gesamten Umständen eine Vergütung nicht angemessen ist. Da dies im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt ist, kann es leicht zu Verstimmungen und Streitigkeiten kommen, und zwar, wenn beim Arbeitnehmer der Eindruck erweckt wird, daß ihm grundsätzlich eine Vergütung zustehe und dann nachträglich im Verfahren über die Höhe der Vergütung der Anspruch doch abgelehnt wird. Es sollte daher in die noch aufzustellenden Richtlinien ein Passus aufgenommen werden, der darauf hinweist, daß bei bestimmten Voraussetzungen die Vergütung für eine unbeschränkt in Anspruch genommene Diensterfindung in Fortfall kommen kann³.

Neben dem Anspruch auf Vergütung dienen die Bestimmungen über die Pflicht des Arbeitgebers zur unverzüglichen Anmeldung eines Schutzrechts dem Ausgleich der beiderseitigen Interessen. Die Anmeldepflicht wird dabei nicht erst an die Inanspruchnahme der Diensterfindung geknüpft, sondern entsteht bereits mit ihrer Meldung durch den Arbeitnehmer. Die Vorverlegung vor den Zeitpunkt des Rechtserwerbs ist notwendig, um die Prioritätsrechte des Arbeitnehmers, die nur durch die Anmeldung der Diensterfindung gesichert werden können, nicht zu beeinträchtigen. - Während für das Inland ein Anmeldezwang besteht, ist es dem Arbeitgeber freigestellt, ob er auch im Ausland Schutzrechte erwerben will. Für Auslandsanmeldungen konnte eine derartige Verpflichtung nicht festgelegt werden, da der Erwerb von Auslandsschutzrechten sehr kostspielig ist und es nur von Fall zu Fall entschieden werden kann, ob und in welchen Ländern eine Anmeldung wirtschaftlich zweckmäßig erscheint. Dagegen muß der Arbeitgeber, nachdem er die Diensterfindung unbeschränkt in Anspruch genommen hat, berechtigt sein, dafür im Ausland Schutzrechte zu erlangen. Meldet der Arbeitgeber die Diensterfindung jedoch im Ausland an, so muß er sie auch in den betreffenden Ländern ver-

1) BT Drucks. 1648, S. 27

2) Vgl. Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 459, Anm. 29

3) Vgl. hierzu den Vorschlag von Reimer-Schippel, a.a.O., S. 113, dem in dieser Fassung zuzustimmen ist.

werten. Verwertet er die Erfindung im Ausland nach der Anmeldung nicht, obwohl dies zumutbar ist, so hat er dem Arbeitnehmer trotzdem eine Vergütung zu zahlen, da für die Höhe der Vergütung nicht die tatsächliche Verwertung, sondern die mögliche und zumutbare Verwertbarkeit maßgebend ist. Hieraus, wie auch aus den weiteren Bestimmungen über die Schutzrechtsanmeldung im Ausland, ist das Bestreben des Gesetzgebers nach einem Ausgleich der beiderseitigen Interessen zu erkennen. Schützt das Recht die Interessen des Arbeitgebers auf Benutzung der Erfindung in bestimmten ausländischen Staaten oder auf Berücksichtigung seiner Vertragsverpflichtungen mit ausländischen Partnern durch den Arbeitnehmer bei Freigabe der Dienst-Erfindung, so erhält der Arbeitnehmer dafür einen Anspruch auf angemessene Vergütung. Die Feststellung und die Anerkennung dieser Vergütung bedarf hier der besonderen Fürsorge des Arbeitgebers und des Vertrauens auf Seiten des Arbeitnehmererfinders, da die Bemessungsgrundlage sehr kompliziert ist ¹.

Während für Dienst-Erfindungen eine Meldepflicht vorgesehen ist, besteht für freie Erfindungen lediglich eine Pflicht zur schriftlichen Mitteilung ². Hierin unterscheidet sich das neue von dem bisher geltenden Recht, denn nach der DVO mußten alle Erfindungen, d.h. auch die freien Erfindungen, in vollem Umfang gemeldet werden. Wenn eine Mitteilungspflicht für freie Erfindungen aufrecht erhalten wurde, so sollen dadurch in erster Linie der Arbeitsfrieden erhalten und vermeidbare Zwistigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein ausgeschaltet werden. Darüberhinaus dient diese Regelung aber auch dem Schutz des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer wird in vielen Fällen nur schwer beurteilen können, ob eine Dienst-Erfindung vorliegt oder nicht. Hält der Arbeitnehmer eine Dienst-Erfindung zu Unrecht für eine freie Erfindung, so sind alle über diese Erfindung getroffenen Verfügungen bei einer nachträglichen Inanspruchnahme der Erfindung als Dienst-Erfindung dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam. (§ 7 Abs. 3). Hieraus konnten gegen den Arbeitnehmer unter Umständen erhebliche Schadensersatzansprüche erwachsen. Ander-

1) Vgl. die Ausführungen über "Die Dienst-Erfindung im internationalen Wirtschaftsverkehr." (Kapitel 4.3)

2) Der Unterschied in diesen beiden Begriffen liegt darin, daß eine Meldung genaue Einzelheiten über die technische Aufgabe, die Lösung und das Zustandekommen der Dienst-Erfindung enthalten muß. Demgegenüber braucht eine Mitteilung über den Inhalt der Erfindung nur soviel zu enthalten, daß der Arbeitgeber beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist.

rerseits wird durch die Pflicht zur Mitteilung das berechnigte Interesse des Arbeitgebers anerkannt, daß ihm eine Prüfung darüber ermöglicht wird, ob eine von seinem Arbeitnehmer gemachte Erfindung auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebes zurückzuführen ist ¹.

Aus der Unabdingbarkeit der gesetzlichen Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers vor der Vollendung der Erfindung ist zu ersehen, daß eine besondere Machtgestaltung das Recht zu vermehrter Fürsorge veranlassen kann. Durch diese Bestimmung, die eine der wichtigsten des Gesetzes ist, wird vor allem verhindert, daß der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag eine Vorausverfügung über seine künftigen Erfindungen, von deren Bedeutung er noch keine Vorstellung haben kann, rechtswirksam vornimmt. Andererseits steht der Weg zu Verhandlungen in dem Augenblick offen, in dem der Arbeitnehmer einen konkreten Wertgegenstand, nämlich die von ihm geschaffene Erfindung, in der Hand hält.

Die Untersuchung über die Realisierung des Interessenausgleichs in dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen wäre unvollkommen, wenn das Bemühen des Gesetzgebers um eine gütliche Einigung im Streitfall unerwähnt bliebe. - Trotz der eingehenden Regelung der Arbeitnehmererfindungen durch das Gesetz können in der praktischen Handhabung des Gesetzes im Einzelfall Zweifelsfragen auftreten. Das liegt nicht nur an den Schwierigkeiten dieses Rechtsgebietes überhaupt, sondern auch daran, daß in dem Gesetz Bewertungsfragen eine entscheidende Rolle spielen ². Es ist offensichtlich, daß hierbei auch bei gutem Willen der Beteiligten Meinungsverschiedenheiten auftreten können. Zur Wahrung des Arbeitsfriedens und um zu vermeiden, daß alle Differenzen vor Gericht ausgetragen werden müssen, hat das Gesetz daher die Möglichkeit geschaffen, in allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Schiedsstelle anzurufen.

-
- 1) Die Entscheidung über die Art der Erfindung soll nicht zum Nachteil des Arbeitgebers allein dem Ermessen des Arbeitnehmers überlassen bleiben. (Vgl. auch BT Drucks. 1648, S. 36)
 - 2) "Das gilt sowohl für die Beurteilung der Frage, ob im Einzelfall überhaupt eine Erfindung vorliegt, als auch für die richtige Bewertung des Anteils des Arbeitnehmers an der Dienstleistung, ganz besonders aber für die Beurteilung des wirtschaftlichen Wertes der Erfindung, der von einer ganzen Reihe von Schätzungen in der Zukunft liegender Umstände abhängig ist." (Vgl. BT Drucks. 1648, S. 42)

Die Schiedsstelle kann in allen Streitfragen angerufen werden; sie muß angerufen werden, wenn der Streitfall im Prozeßweg ausgetragen werden soll¹. In dieser Voraussetzung ist das Angewiesensein des Arbeitnehmererfinders auf die Betriebszugehörigkeit zu erblicken. Denn nach § 37, Abs. 2, Satz 3 bedarf es eines vorausgegangenen Schiedsverfahrens nicht, wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb des Arbeitgebers ausgeschieden ist². Ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gelöst, so besteht der dem Schiedsverfahren zu Grunde liegende Gedanke, Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst nicht vor Gericht austragen zu lassen, nicht mehr. Im Interesse einer beschleunigten Auseinandersetzung, auf die namentlich der stellungslose Arbeitnehmer Wert legen wird, können daher nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar Klage vor Gericht erheben.

3. Die Diensterfindung im internationalen Wirtschaftsverkehr

Unter den heutigen wirtschaftlichen Verhältnissen hängt der technische Fortschritt in weitem Umfang nicht nur von dem freien Verkehr mit Waren und Dienstleistungen, sondern auch von dem Austausch technischer Ergebnisse und Verfahren im Wege von Auslandsverträgen ab. Die Wirtschaftsgeschichte lehrt, daß die Intensivierung des Wirtschaftsverkehrs in ihrer räumlichen Ausdehnung durch den Radius begrenzt wird, innerhalb dessen monetäre und rechtliche Sicherheiten bestehen. Die großen Risiken, die mit einer intensiven Arbeitsteilung verbunden sind, "können nämlich auf die Dauer nur dann getragen werden, wenn durch eine straffe Rechtsordnung und durch einen ungeschriebenen, aber allgemein anerkannten Kodex sittlicher Mindestnormen dafür gesorgt wird, daß sich alle Mitglieder der arbeitsteiligen Gesellschaft in einem gegenseitigen Vertrauen und in einer Atmosphäre der Sicherheit geborgen fühlen können"³. Weltwirtschaftliche Beziehungen im größeren Ausmaß können sich daher immer nur so weit entwickeln, wie die Voraussetzungen eines einheitlichen Währungs und Rechtssystems erfüllt sind. Durch die unerschütterliche Souveränität der Einzelstaaten und durch eine Folge von nationalen Gesetzen

1) Ausnahmen: vgl. § 37, Abs. 2

2) Nach früherem Recht waren Ausnahmen von dem obligatorischen Schiedsverfahren nicht zugelassen. (Vgl. Riemschneider-Barth, a. a. O., S. 204).

3) Vgl. Röpke, a. a. O., S. 75

scheiterte bisher die Schaffung einer internationalen Währungs- und Rechtsgemeinschaft. - Aus Besorgnis über diese Entwicklung äußerten auf einem im Jahr 1956 in Tokio veranstalteten Kongreß der internationalen Handelskammer die Teilnehmer ihre Befürchtungen über die möglichen Auswirkungen der in gewissen Ländern zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmererfinder erlassenen Gesetze auf die Entwicklung des internationalen Wirtschaftsverkehrs. Im nachfolgenden soll daher untersucht werden, ob und in welchem Umfang diese Befürchtungen auf das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen in der Bundesrepublik zutreffen.

Während durch die Bestimmungen der DVO von 1943 eine Behinderung des Unternehmers in dem Abschluß von Auslandsverträgen eintrat¹, hat der Gesetzgeber bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindungen "dem Anliegen einiger Industriekreise" Rechnung getragen, derartige Verträge auch bei Freigabe der Dienstleistung durch eigenes Vorgehen des Arbeitnehmers im Ausland nicht zu stören. Bei Verträgen mit ausländischen Geschäftspartnern ist zwischen folgenden Arten zu unterscheiden:

1. Lizenzverträge, in denen der deutsche Partner Lizenzgeber ist.
2. Lizenzverträge, in denen der deutsche Partner Lizenznehmer ist.
3. Patentaustauschverträge.

Lizenzvergaben an ausländische Unternehmungen kommen nicht nur durch bestehende Importbeschränkungen bestimmter Länder zustande, sie werden oft auch damit begründet, daß sich Lizenzen den nationalen Belangen besser anpassen als firmeneigene Auslandsniederlassungen. Einem Aufsatz im Management Digest² ist zu entnehmen, daß die amerikanische Firma Westinghouse z. Z. 83 Lizenzen in 23 Ländern vergeben hat. Durch diese 83 Lizenzen werden nahezu 200.000 Arbeitnehmer beschäftigt, eine Zahl, welche die Bedeutung der Verträge über Lizenzvergabe und Lizenznahme für die Betriebs- und Volkswirtschaften erkennen läßt. - Oftmals sind auch Unternehmungen gezwungen, sperrende Schutzrechte anderer auf dem Lizenzweg zu erwerben, um in einer bestimmten Entwicklungsrichtung weiterfahren zu können. Dies ist dann der Fall, wenn es selbst nicht gelungen ist, durch eigene Anmeldung den Weg

1) Vgl. Heine, BB 1954, S. 356 und Volmer, RdA 1956, S. 56

2) Heft 11, Nov. 1956, S. 48: Westinghouse Expands Abroad.

für eine bestimmte Entwicklung freizuhalten. Bei Patentaustauschverträgen, die namentlich von größeren Industrieunternehmen abgeschlossen werden, gehen die beiden Vertragspartner davon aus, daß sie hinsichtlich der Forschungskapazität und des zu erwartenden Ideenreichtums, der sich in Erfindungen niederschlagen soll, etwa gleichwertig sind. Die wirtschaftliche Bedeutung ist darin zu sehen, daß ihr Vorhandensein sich sehr fruchtbar auf die Entwicklung der Technik und die internationalen Beziehungen auswirkt¹.

Die Schwierigkeiten, die bei dem bisher geltenden Recht in dem Abschluß von Auslandsverträgen auftraten, basierten auf einzelnen Bestimmungen der DVO².

Sollte eine Lizenz auf eine in Deutschland gemachte Erfindung im Ausland erteilt werden, so mußte die Erfindung vorher in Anspruch genommen worden sein. Weiterhin mußte der Arbeitgeber durch Anmeldung eines Auslandspatentes innerhalb des Prioritätsjahres³ die Verfügungsmacht auch für das Ausland erworben haben. Es war ihm daher ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht

-
- 1) Monopolistische Bestrebungen bezüglich der Verwertung von Patenten führten in verschiedenen Industriezweigen der Vereinigten Staaten von Amerika zur Bildung von Patent Pools und waren der Anlaß zu zahlreichen Anti-Trust-Klagen.
 - 2) Es handelt sich insbesondere um folgende Bestimmungen der DVO:
§ 4 Abs. 3 Satz 1: Der Unternehmer hat die gemeldete Erfindung solange geheim zu behandeln, wie er sie nicht in Anspruch genommen hat.
§ 5 Abs. 1 Satz 1: Nimmt der Unternehmer eine patentfähige Erfindung eines Gefolgschaftsmitgliedes in Anspruch, so hat dieses gegenüber dem Unternehmer einen Anspruch auf angemessene Vergütung.
§ 6 Abs. 2 Satz 1: Der Unternehmer hat, abgesehen von dem Fall des Abs. 3, auf Verlangen des Gefolgschaftsmitgliedes diesem den Erwerb von Auslandspatenten zu ermöglichen, soweit er selbst Auslandspatente nicht erwerben will.
§ 7 Satz 1: Will der Unternehmer ein Patent vor der Erfüllung der Ansprüche des Gefolgschaftsmitgliedes auf angemessene Vergütung fallen lassen, so hat er dies dem Gefolgschaftsmitglied vorher mitzuteilen.
§ 9: Die Vorschriften dieser Verordnung können zu Ungunsten des Gefolgschaftsmitgliedes nicht im voraus abgedungen werden.
- 3) auf Seite 83.

möglich, vor der Inanspruchnahme eine unentgeltliche Lizenz zur Erwerbung der Erfindung an einen Geschäftspartner im Ausland zu erteilen, selbst dann nicht, wenn es sich um eine zusätzliche Erfindung zu einem bestehenden Patent gehandelt hat. In der Regel¹ werden jedoch Bestimmungen, wonach der Lizenzgeber verpflichtet ist, auch zusätzliche Erfindungen dem Lizenznehmer zur Verfügung zu stellen, in Lizenzverträgen vorgesehen. Hatte sich der Lizenzgeber hierzu verpflichtet, so war er gezwungen, die Erfindung unverzüglich in Deutschland, dann aber auch in jedem Auslande, in dem er Lizenznehmer hat, zum Patent anzumelden, da anderenfalls das Recht zur Anmeldung und damit die Verfügungsmacht an den Erfinder zurückgefallen wäre. Hätte der Arbeitnehmer dann von seinem Recht Gebrauch gemacht, so wäre es dem Arbeitgeber nicht möglich gewesen, seine Verpflichtung aus dem Lizenzvertrage zu erfüllen.

Die gleichen Behinderungen konnten dann auftreten, wenn der deutsche Vertragspartner Lizenznehmer an einer aus dem Ausland stammenden Erfindung wurde. Um die Lizenz überhaupt zu erhalten - was nicht nur für ihn, sondern mitunter auch für die Volkswirtschaft von Bedeutung sein kann - muß er sich in den meisten Fällen verpflichten, Verbesserungen und zusätzliche Erfindungen dem ausländischen Lizenzgeber zu übertragen bzw. für den Lizenzgeber und die anderen Lizenznehmer zur freien Benutzung "zur Verfügung zu stellen." Da solche Klauseln gerade in Lizenzverträgen üblich sind, die für wichtige Erfindungen abgeschlossen werden und die naturgemäß für alle Lizenznehmer möglichst gleich gehalten werden sollen, wurde der Lizenznehmer hier vor die Alternativfrage gestellt, den Vertrag in dieser Form anzunehmen oder auf die Verwertung der Erfindung zu verzichten. Sind diese Bestimmungen akzeptiert worden, so mußte der Arbeitgeber auch hier zunächst die Erfindung in Anspruch nehmen, um das Verfügungsrecht zu erhalten. Bei Übertragung der Prioritätsrechte blieben jedoch seine Verpflichtungen zur Abgeltung der Erfindervergütung sowie diejenigen, dem Erfinder den Erwerb von Auslandspatenten zu ermöglichen, unberührt. Der Verpflichtung zum Erwerb von Auslandspatenten konnte praktisch nur nachgekommen werden, wenn sie an den Vertragspartner weitergegeben wurde und dieser sich zu ihrer Erfüllung bereit erklärt hatte, oder wenn bei der Übertragung der Erfindung an den aus-

3) Vgl. Artikel 4 der Pariser Verbandsübereinkunft zum Schutz des gewerblichen Eigentums vom 20.3.1883, RGBl, II 1937, S.584 ff.

1) Namentlich ist dies bei Verfahrenserfindungen und schwierigen Konstruktionen der Fall.

ländischen Geschäftspartner in den einzelnen Fällen Sonderverträge mit dem Arbeitnehmererfinder abgeschlossen wurden. Hinsichtlich der Erfindervergütung bestanden im wesentlichen praktische Schwierigkeiten. Wenn es nicht gelang, von dem Vertragspartner Abrechnungen über den Umfang der Benutzung einer so übertragenen Erfindung zu erhalten, so konnte nur eine pauschale Abfindung in Betracht kommen. Da die Vorstellungen über die Verwertbarkeit gerade solcher Erfindungen in der Regel erheblich auseinandergehen, war hier eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Erfinder nur sehr schwer zu erzielen.

Bei Patentaustauschverträgen, bei denen nicht nur tatsächlich, sondern auch rechtlich jede Einflußnahme auf das spätere Schicksal der ausgetauschten Erfindungen verlorengeht, war der Arbeitgeber meistens nicht mehr in der Lage, seine Verpflichtungen dem Arbeitnehmererfinder gegenüber ordnungsgemäß zu erfüllen. Aus der (unabdingbaren) Verpflichtung, dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen den Erwerb von Auslandspatenten zu ermöglichen, soweit der Arbeitgeber selbst keine Auslandspatente erwerben wollte, folgte, daß die Erfindung für das Gebiet eines bestimmten ausländischen Staates nur zur Verfügung gestellt werden konnte, wenn vorher die betreffende Erfindung zum Patent angemeldet worden war. Gerade dies lag aber nicht mehr in der Entscheidungsbefugnis des deutschen Vertragspartners, wenn der Patentaustauschvertrag ein gegenseitiges Zurverfügungstellen der Erfindungen und der dazu gehörenden Unterlagen vorsah.¹ - Die Frage der Erfindervergütung war auch hier mehr finanzieller als grundsätzlicher Art.

Schwierigkeiten konnten sich auch dann ergeben, wenn der Arbeitgeber eine "Sache", die Gegenstand einer Dienstleistung war, an eine andere Firma verkaufte. Wurde diese "Sache" als Teil oder Aggregat in andere Erzeugnisse eingebaut und nach einem ausländischen Staat exportiert, in dem der Arbeitnehmer auf seine freigegebene Dienstleistung ein Schutzrecht besaß, so hatte dies bei einer Klage des Erfinders sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Exportfirma rechtliche Nachteile zur Folge.

1) Vgl. Heine, BB 1954, S. 357

Halbach, G., Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, Frankfurt (Main) 1958

Es war die Absicht des Gesetzgebers, bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindungen die Behinderungen des Arbeitgebers in dem Abschluß von Auslandsverträgen aufzuheben¹. Durch die Fassung des § 14, Abs. 3 kann sich der Arbeitgeber gleichzeitig mit der Freigabe ein Recht zu nicht-ausschließlicher Benutzung der Dienstleistung vorbehalten und darüberhinaus verlangen, daß der Arbeitnehmer bei der Verwertung seiner Erfindung in dem betreffenden Lande die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Verträgen mit anderen Firmen berücksichtigen muß, soweit die Verträge bereits im Zeitpunkt der Freigabe bestanden. Damit sind die durch § 6 der DVO hervorgerufenen Schwierigkeiten beseitigt; komplizierter wurde die Regelung der Vergütung, da der Arbeitgeber für die Berücksichtigung der bestehenden Auslandsverträge eine zusätzliche angemessene Vergütung zu zahlen hat. War in dem bisher geltenden Recht die Aufnahme von Verhandlungen unter Angabe des Erfindungsgedankens² im Hinblick auf die Geheimhaltungsverpflichtung des Unternehmers (§ 4 Abs. 3 DVO) vor der Inanspruchnahme ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht zulässig, so ist nunmehr auch hier eine gewisse Lockerung eingetreten. Nach § 24 Abs. 1 hat der Arbeitgeber die ihm gemeldete oder mitgeteilte Erfindung eines Arbeitnehmers solange geheimzuhalten, wie dessen berechnete Belange dies fordern. Diese Formulierung, die aus dem schwedischen Recht übernommen wurde, gibt dem Arbeitgeber in der Handhabung der Auslandsverträge gewisse Freiheiten, wenn er sich bewußt ist, daß er letztlich auch Treuhänder des Erfinders ist. Wenn der Arbeitgeber in diesem Bewußtsein Lizenzverhandlungen mit ausländischen Unternehmern aufnimmt und im Geiste der Partnerschaft auch die Interessen seines angestellten Erfinders vertritt, dann dürfte es in den meisten Fällen auch möglich sein, bei der sich besonders schwierig gestaltenden Vergütungsregelung zu einem allseits befriedigenden Ergebnis zu gelangen.

-
- 1) Es muß dahingestellt bleiben, ob die Beschlüsse der Internationalen Handelskammer auf diese Reform einen Einfluß ausgeübt haben. Der "Schriftliche Bericht" des Ausschusses für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht (17. Ausschuß) spricht in diesem Zusammenhang von einer Ergänzung, "die dem Anliegen einiger Industriekreise" Rechnung tragen sollte. (BT Drucks. 3327, S. 6)
 - 2) Diese Gespräche sind namentlich bei Lizenzvergabeverträgen von Bedeutung.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Gründe, die den Gesetzgeber veranlaßten, das schwierige und umstrittene Rechtsgebiet der Arbeitnehmererfindungen abschließend zu regeln, waren sowohl wirtschaftlicher als auch sozialer Art. - Der wirtschaftliche Zweck des Gesetzes ist die Förderung von Erfindungen. Die Entwicklung der Technik und der zunehmende Kapitalbedarf bei der Durchführung erfinderischer Arbeiten haben es mit sich gebracht, daß heute die Mehrzahl aller Erfindungen in den Betrieben entsteht. Die Erfindungen repräsentieren hier zum großen Teil den technischen Fortschritt, der sich einmal in der Form von verbesserten oder völlig neuartigen Produkten und zum anderen in der Verbesserung vorhandener oder in der Einführung völlig neuartiger Produktionsmethoden äußert. Ohne die Anregungen, die den einzelnen Betrieben immer wieder durch neue Erfindungen gegeben werden, würde die gesamte Volkswirtschaft eines Industriestaates stagnieren; ihre Weiterentwicklung könnte nicht mehr Schritt halten mit derjenigen des Auslandes. Für die deutsche Industrie hätte dies einen Rückgang des Exportes und damit schwere Schädigungen der Volkswirtschaft zur Folge. Das maßvolle Herausheben der Erfinder auf allen Gebieten der Technik ist daher eine volkswirtschaftliche Notwendigkeit.

Das neue Gesetz verfolgt weiterhin den Zweck, soziale Spannungen auf dem Gebiet der Arbeitnehmererfindungen zu beseitigen. - Im Gegensatz zu den freien Erfindungen, die frei von jeder Förderung durch den Betrieb sind, trägt bei Dienst'erfindungen der Arbeitgeber einen entscheidenden Anteil zu ihrem Zustandekommen bei. Er schafft erst die materiellen Voraussetzungen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, erfolgreich tätig werden zu können und übernimmt außerdem das finanzielle Risiko bei der technischen Realisierung erfinderischer Ideen.

Durch die zunehmende Automatisierung der Fertigung mit ihren hohen Investitionskosten pro Arbeitsplatz ist die Elastizität des Betriebes heute jedoch oft so begrenzt, daß ein Unternehmer häufig nur Erfindungen auswerten kann, die in seinem Produktionsprogramm liegen, während er für andere keine Verwendungsmöglichkeiten hat. Der Arbeitgeber hat aber vielfach ein starkes Interesse daran zu verhindern, daß solche Erfindungen, die aus seinem Betrieb hervorgehen, die er aber nicht verwenden kann, einem inländischen oder ausländischen Unternehmen überlassen werden. Er steht dabei mit seiner Auffassung im Gegensatz zu den Wünschen des Erfinders. Diese widerstreitende Interessenlage erzeugt naturgemäß Spannungen.

Da die Wahrung des Arbeitsfriedens in der Betriebswirtschaftslehre als eine wesentliche Aufgabe der Betriebspolitik angesehen wird, wurden die wirtschaftlichen und sozialen Probleme, die mit der Inanspruchnahme von Dienstleistungen verbunden sind, aufgezeigt und Möglichkeiten eines Ausgleichs der gegenseitigen Interessen untersucht. Dazu war es erforderlich, die Grundlagen der früheren Rechtsprechung eingehend darzustellen, um den Gegensatz zum heutigen Rechtszustand hervorzuheben. - Als Kernprobleme standen das neu geschaffene Institut der beschränkten Inanspruchnahme und die Vergütungsermittlung im Mittelpunkt der Betrachtung. Die Einführung des Rechts einer beschränkten Inanspruchnahme von Dienstleistungen war bis zur Verabschiedung des Gesetzes sehr umstritten, da man von Seiten der Arbeitnehmer hierin einen Ansatzpunkt von Differenzen zwischen Erfinder und Arbeitgeber sah. Die Ermittlung der Vergütung von Dienstleistungen basiert auf der Bewertung von Schutzrechten allgemein; es ist dies ein Problem, dessen Lösung in der Betriebswirtschaftslehre zu den schwierigsten Aufgaben gehört. Für die Wertermittlung kann man jedoch eine Reihe von Größen - wie Umsatz, Gewinn oder Einsparung -, die zu der verwerteten Erfindung in einem funktionalen Verhältnis stehen und in einem Unternehmen erfaßt werden, als Anhaltspunkte heranziehen. Die Berechnung der Vergütung erfolgt durch Multiplikation des Erfindungswertes mit einem Abwertungsfaktor, der die erfinderische Leistung des Arbeitnehmers gegenüber einem freien Erfinder berücksichtigt.

Als Leistungsfaktoren sind die Aufgaben und die Stellung des Erfinders im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistung zu werten.

An Hand einer Untersuchung über die Realisierung des Interessenausgleichs in dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen wurde dargelegt, daß der Gesetzgeber selbst bestrebt war, bei der Regelung dieses Rechtsgebietes einen Ausgleich der gegenseitigen Interessen herbeizuführen und damit dem betrieblichen Frieden zu dienen. Neben klaren Rechtsverhältnissen ist darüberhinaus für eine erfolgreiche Anwendung des neuen Gesetzes ein gegenseitiges Vertrauen zwischen den Sozialpartnern, d.h. eine echte Partnerschaft, unerläßlich. Bei dem Arbeitgeber muß dabei viel guter Wille und bei dem Arbeitnehmer viel Verständnis vorausgesetzt werden. Verständnis dafür, daß auch die beste Alleinerfindung niemals isoliert dasteht, sondern immer nur aus dem ganzen Betriebsgeschehen einschließlich der Unternehmerleistung zu erklären ist - guter Wille hinsichtlich der Anerkennung der Leistungen des Erfinders, der immer wieder Ansporn braucht, um weiterwirken und neue Ergebnisse erzielen zu können.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abel, P.: Die Angestelltenerfindung im englischen Recht, GRUR 1949, S. 387.
- Abromeit, G.: Erzeugnisplanung und Produktionsprogramm, Wiesbaden 1955.
- Beckmann: Erfinderbeteiligung, Berlin 1927.
- Beil, W.: Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen, Chemie-Ingenieur-Technik 1952, S. 477.
Der zweite Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten, Chemie-Ingenieur-Technik 1956, S. 137.
- Benkard, G.: Patentgesetz, 3. Aufl., München 1954.
- Bernhardt, W.: Lehrbuch des deutschen Patentrechts, München 1957.
- Bolze, A.: Rechte der Angestellten und Arbeiter an den Erfindungen ihres Etablissements, Leipzig 1907.
- Budde, E.: Erfinderrecht von Angestellten, Berlin 1908.
- Bühler, O.: Allgemeines Steuerrecht, 2. Aufl., Wiesbaden 1953.
- Carell, E.: Allgemeine Volkswirtschaftslehre, Heidelberg 1954.
- Cassel, G.: Das Recht auf den vollen Arbeitsertrag, Göttingen 1900.
- Cordiner, J.: Long-Range Planning - New Dimension in Our Economy, New York 1956.
- Dapper: Die Gefolgschaftserfindung und ihre Bewertung, Deutsche Technik 1942, S. 372.
- Dean, J.: Managerial Economics, New York 1951.
- Deichsel: Kritische Betrachtungen zum geltenden und kommenden Recht der Arbeitnehmererfindung, Arbeit und Recht 1954, S. 229, 301, 336.
Arbeit und Recht 1955, S. 80.
- Elsner, H.: Beschränkte Inanspruchnahme von Arbeitnehmererfindung, Die Union 1956, S. 82.
- Fischer, G.: Partnerschaft im Betrieb, Heidelberg 1955.
- Friedrich, R.: Die Reform des Rechts der Arbeitnehmer-Erfindungen, Die Berliner Wirtschaft 1955, S. 933.

- Gottl-Ottlilienfeld, F.: Der wirtschaftliche Charakter der technischen Arbeit, Berlin 1910.
- Greve, R.: Schwedisches Gesetz zur Arbeitnehmererfindung, GRUR 1950, S. 266.
- Gutenberg, E.: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, 2. Aufl., 2. Band, Berlin 1956.
- Heck, P.: Interessenjurisprudenz 1933.
Begriffbildung und Interessenjurisprudenz 1932.
- Heine, H.G.: Die Vergütung für in Anspruch genommene Dienstleistungen, Der Betrieb 1955, Beil. Nr. 14/15 zu Heft 41.
Auslandsverträge und Bestimmungen über Arbeitnehmererfindungen, BB 1954, S. 356.
Neuregelungen des Rechts der Arbeitnehmererfindungen, Der Betrieb 1957, S. 549.
- Heine-Rebitzki: Arbeitnehmererfindungen, Berlin 1957.
- Höppner, M.: Die Behandlung von Lizenzverträgen in Handels- und Steuerbilanz, WP 1933, S. 76.
- Hueck, A.: Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern, RdA 1951, S. 229.
Das Recht der Angestellten- und Arbeitererfindungen, BB 1948, S. 437.
- Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts 1957.
- Instrument Society of America: The Automatic Plant Symposium Philadelphia, Penna., 1954.
- Jungel, H.A.: Der Lizenzvertrag, Diss. Berlin 1937.
- Kalveram, W.: Industriebetriebslehre, Wiesbaden 1951.
- Karl: Die Unabdingbarkeit im Arbeitnehmererfindergesetz, GRUR 1956, S. 51.
- Kirchhoff, H.: Zur Frage der Bewertung von Patenten. Der Wirtschaftsprüfer 1949, S. 36.
Das Deutsche Patentwesen, Berlin 1947.
Zur Reform des Rechts der Arbeitnehmererfindung, GRUR 1950, S. 156.
Der zweite Regierungsentwurf eines Gesetzes über die Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten, Juristische Rundschau 1956, S. 206.

- Klebba, W.: Die Bewertung von Patenten und ungeschützten Erfindungen. Beleg und Bilanz 1944, Heft 1, S. 15.
- Kline, Ch. H.: Product Planning, Advanced Management, March 1953, p. 10.
- Klinger, K.: Zur Frage der Bewertung von Patenten, Der Wirtschaftsprüfer 1949, S. 158.
- Knoblauch, H.: Das geltende Recht der Arbeitnehmererfindung. Die Union 1955, S. 2.
- Krienitz, A.: Die Auswertung und Bewertung von Patenten, Diss. Frankfurt/Main 1935.
- Kruse, W.: Der wirtschaftliche Wert patentfähiger Erfindungen, GRUR 1944, S. 1.
- Lindenmaier: Die schöpferische Leistung als Voraussetzung der Patenterteilung, GRUR 1939, S. 153.
Zum Entwurf eines Gesetzes über die Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten, BB 1952, S. 325.
- Ling, Th. M.: Editor, Metal Health and Human Relations in Industry, New York 1955.
- Lüdecke, W.: Lizenzgebühren für Erfindungen, Darmstadt 1955.
- Mediger: Gedanken eines Praktikers zur Regelung des Rechts der Arbeitnehmererfindung, GRUR 1952, S. 67.
- Müller-Erzbach: Die Rechtswissenschaft im Umbau, München 1950.
- Müller-Pohle: Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern, Berlin 1943.
Arbeitnehmererfindungen - Gegenwärtiges und künftiges Recht, GRUR 1950, S. 172.
- Muhs, K.: Allgemeine Volkswirtschaftslehre, Wiesbaden 1950.
- Neuberg, E.: Der geldliche Wert von Patenten, GRUR 1948, S. 270.
- Newberg, W.C.: The Economics of Automation, Detroit, Mich., 1955, mime.
- Peters, W.: Bewertung und Vergütung der Arbeitnehmererfindung, RdA 1954, S. 126.
Die Methoden wissenschaftlicher Forschung, Naturwissenschaftliches Rundschreiben 1954, Heft 6.
- Raasch, K.: Konstruktions- und Entwicklungskosten in Buchhaltung und Kostenrechnung, Hamburg 1940.
- Rainer, E.: Angemessene Vergütung für Gefolgschaftserfindungen, GRUR 1944, S. 97.

- REICHSTARIFVERTRAG Kommentar zum RTV für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie, 3. Aufl., Berlin 1928.
- Reimer, E.: Patentgesetz, Detmold 1949.
Das Recht der Arbeitnehmererfindung, GRUR 1950, S. 350.
Das Recht der Angestelltenerfindung, 2. Aufl., Berlin 1951.
- Reimer-Schippel: Die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen, 1956.
- Riemenschneider-Barth: Die Gefolgschaftserfindung, Berlin 1943.
- Röpke, W.: Die Lehre von der Wirtschaft, Stuttgart 1954.
- Rössle, K.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, München 1948.
- Schade: Die Arbeitnehmererfindung, Zeitschrift des VDI 1953, S. 1104.
- Schmalenbach, E.: Die Aufstellung von Finanzplänen, Leipzig 1937.
- Schmerler: Die Bewertung von Patenten und Lizenzen, Diss. Nürnberg 1947.
- Schmidt, F.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Wiesbaden 1952.
- Schultze-Rhonhof: Vorschläge für die Reform des Rechts der Arbeitnehmererfindung, GRUR 1956, S. 480 ff.
- Siegler, F.: Die Behandlung der Arbeitnehmererfindung nach dem Gesetz, Braunschweig 1954.
Die gesetzlich vorgeschriebene Vergütung für Arbeitnehmererfindungen und ihre Berechnung; Braunschweig.
- v. Siemens, W.: Das Recht der Angestellten an den Erfindungen, Berlin 1908.
- Stoll, H.: Begriff und Konstruktion in der Lehre von der Interessenjurisprudenz, Tübinger Festgabe 1931, S. 60 ff.
- Stolle: Zur Frage der Vergütungsberechnung für Erfindung von Arbeitnehmern, Industrieanzeiger Nr. 57, Juli 1955.
- Tetzner, H.: Kommentar zum Patentgesetz, Nürnberg 1951.

- Vannah, W.E.: Automation: Some Human Problems, Personnel, New York, September 1955.
- Volmer, B.: Der Regierungsentwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten, RdA 1952, S. 81 ff.
Zur Reform des Arbeitnehmererfinderrechts, RdA 1950, S. 367.
Der neue Regierungsentwurf eines Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen, RdA 1955, S. 451 ff.
Das Monopolprinzip und das Leistungsprinzip im Arbeitnehmererfindungsrecht, RdA 1956, S. 212 ff.
Die Arbeitnehmererfindung im internationalen Wirtschaftsverkehr, RdA 1956, S. 55 ff.
Das Wesen der Erfindung und des technischen Verbesserungsvorschlages, RdA 1957, S. 166.
Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, RdA 1957, S. 241 ff.
- Weber, W.: Angemessene Vergütung bei Gefolgschaftserfindungen, Deutsches Recht 1942, S. 1263 ff.
- Weiß, E.: Kernfragen der Erfindungskunde für den Gefolgschaftserfinder, Berlin 1943.
- Wiegand: Die Erfindung von Gefolgs Männern unter besonderer Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen auf Unternehmer und Gefolgs männer, Diss, Hannover 1941.
- Wünsche, J.: Das Recht der Angestellten erfindung in den Vereinigten Staaten, GRUR 1949, S. 210.
- Zeller, F.: Erfindervertragsrecht, Berlin 1952.

A N L A G E

Gesetz über Arbeitnehmererfindungen

vom 25. Juli 1957

ERSTER ABSCHNITT

Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

Diesem Gesetz unterliegen die Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im privaten und im öffentlichen Dienst, von Beamten und Soldaten.

§ 2

Erfindungen

Erfindungen im Sinne dieses Gesetzes sind nur Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

§ 3

Technische Verbesserungsvorschläge

Technische Verbesserungsvorschläge im Sinne dieses Gesetzes sind Vorschläge für sonstige technische Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

§ 4

Diensterfindungen und freie Erfindungen

(1) Erfindungen von Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes können gebundene oder freie Erfindungen sein.

(2) Gebundene Erfindungen (Diensterfindungen) sind während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindungen, die entweder

1. aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder
2. maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruhen.

(3) Sonstige Erfindungen von Arbeitnehmern sind freie Erfindungen. Sie unterliegen jedoch den Beschränkungen der §§ 18 und 19.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Erfindungen von Beamten und Soldaten.

ZWEITER ABSCHNITT

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im privaten Dienst

1. Diensterfindungen

§ 5

Meldepflicht

(1) Der Arbeitnehmer, der eine Diensterfindung gemacht hat, ist verpflichtet, sie unverzüglich dem Arbeitgeber gesondert schriftlich zu melden und hierbei kenntlich zu machen, daß es sich um die Meldung einer Erfindung handelt. Sind mehrere Arbeitnehmer an dem Zustandekommen der Erfindung beteiligt, so können sie die Meldung gemeinsam abgeben. Der Arbeitgeber hat den Zeitpunkt des Eingangs der Meldung dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

(2) In der Meldung hat der Arbeitnehmer die technische Aufgabe, ihre Lösung und das Zustandekommen der Diensterfindung zu beschreiben. Vorhandene Aufzeichnungen sollen beigelegt werden, soweit sie zum Verständnis der Erfindung erforderlich sind. Die Meldung soll dem Arbeitnehmer dienstlich erteilte Weisungen oder Richtlinien, die benutzten Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes, die Mitarbeiter sowie Art und Umfang ihrer Mitarbeit angeben und soll hervorheben, was der meldende Arbeitnehmer als seinen eigenen Anteil ansieht.

(3) Eine Meldung, die den Anforderungen des Absatzes 2 nicht entspricht, gilt als ordnungsgemäß, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von zwei Monaten erklärt, daß und in welcher Hinsicht die Meldung einer Ergänzung bedarf. Er hat den Arbeitnehmer, soweit erforderlich, bei der Ergänzung der Meldung zu unterstützen.

§ 6

Inanspruchnahme

- (1) Der Arbeitgeber kann eine Dienstleistung unbeschränkt oder beschränkt in Anspruch nehmen.
- (2) Die Inanspruchnahme erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer. Die Erklärung soll sobald wie möglich abgegeben werden; sie ist spätestens bis zum Ablauf von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung (§ 5 Abs. 2 und 3) abzugeben.

§ 7

Wirkung der Inanspruchnahme

- (1) Mit Zugang der Erklärung der unbeschränkten Inanspruchnahme gehen alle Rechte an der Dienstleistung auf den Arbeitgeber über.
- (2) Mit Zugang der Erklärung der beschränkten Inanspruchnahme erwirbt der Arbeitgeber nur ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Dienstleistung. Wird durch das Benutzungsrecht des Arbeitgebers die anderweitige Verwertung der Dienstleistung durch den Arbeitnehmer unbillig erschwert, so kann der Arbeitnehmer verlangen, daß der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten die Dienstleistung entweder unbeschränkt in Anspruch nimmt oder sie dem Arbeitnehmer freigibt.
- (3) Verfügungen, die der Arbeitnehmer über eine Dienstleistung vor der Inanspruchnahme getroffen hat, sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam, soweit seine Rechte beeinträchtigt werden.

§ 8

Frei gewordene Dienstleistungen

- (1) Eine Dienstleistung wird frei,
1. wenn der Arbeitgeber sie schriftlich freigibt;
 2. wenn der Arbeitgeber sie beschränkt in Anspruch nimmt, unbeschadet des Benutzungsrechts des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 2;
 3. wenn der Arbeitgeber sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung (§ 5 Abs. 2 und 3) oder im Falle des § 7 Abs. 2 innerhalb von zwei Monaten nach dem Verlangen des Arbeitnehmers in Anspruch nimmt.

(2) Über eine frei gewordene Diensterfindung kann der Arbeitnehmer ohne die Beschränkungen der §§ 18 und 19 verfügen.

§ 9

Vergütung bei unbeschränkter Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Diensterfindung unbeschränkt in Anspruch genommen hat.

(2) Für die Bemessung der Vergütung sind insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Diensterfindung, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Diensterfindung maßgebend.

§ 10

Vergütung bei beschränkter Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Diensterfindung beschränkt in Anspruch genommen hat und sie benutzt. § 9 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden.

(2) Nach Inanspruchnahme der Diensterfindung kann sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht darauf berufen, daß die Erfindung zur Zeit der Inanspruchnahme nicht schutzfähig gewesen sei, es sei denn, daß sich dies aus einer Entscheidung des Patentamts oder eines Gerichts ergibt. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt unberührt, soweit er bis zur rechtskräftigen Entscheidung fällig geworden ist.

§ 11

Vergütungsrichtlinien

Der Bundesminister für Arbeit erläßt nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§ 10a des Tarifvertragsgesetzes) Richtlinien über die Bemessung der Vergütung.

§ 12

Feststellung oder Festsetzung der Vergütung

(1) Die Art und Höhe der Vergütung soll in angemessener Frist nach Inanspruch-

nahme der Dienstfindung durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgestellt werden.

(2) Wenn mehrere Arbeitnehmer an der Dienstfindung beteiligt sind, ist die Vergütung für jeden gesondert festzustellen. Die Gesamthöhe der Vergütung und die Anteile der einzelnen Erfinder an der Dienstfindung hat der Arbeitgeber den Beteiligten bekanntzugeben.

(3) Kommt eine Vereinbarung über die Vergütung in angemessener Frist nach Inanspruchnahme der Dienstfindung nicht zustande, so hat der Arbeitgeber die Vergütung durch eine begründete schriftliche Erklärung an den Arbeitnehmer festzusetzen und entsprechend der Festsetzung zu zahlen. Bei unbeschränkter Inanspruchnahme der Dienstfindung ist die Vergütung spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Erteilung des Schutzrechts, bei beschränkter Inanspruchnahme spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der Benutzung festzusetzen.

(4) Der Arbeitnehmer kann der Festsetzung innerhalb von zwei Monaten durch schriftliche Erklärung widersprechen, wenn er mit der Festsetzung nicht einverstanden ist. Widerspricht er nicht, so wird die Festsetzung für beide Teile verbindlich.

(5) Sind mehrere Arbeitnehmer an der Dienstfindung beteiligt, so wird die Festsetzung für alle Beteiligten nicht verbindlich, wenn einer von ihnen der Festsetzung mit der Begründung widerspricht, daß sein Anteil an der Dienstfindung unrichtig festgesetzt sei. Der Arbeitgeber ist in diesem Falle berechtigt, die Vergütung für alle Beteiligten neu festzusetzen.

(6) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können voneinander die Einwilligung in eine andere Regelung der Vergütung verlangen, wenn sich Umstände wesentlich ändern, die für die Feststellung oder Festsetzung der Vergütung maßgebend waren. Rückzahlung einer bereits geleisteten Vergütung kann nicht verlangt werden. Die Absätze 1 bis 5 sind nicht anzuwenden.

§ 13

Schutzrechtsanmeldung im Inland

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet und allein berechtigt, eine gemeldete Dienstfindung im Inland zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Eine patentfähige Dienstfindung hat er zur Erteilung eines Patents anzumelden, sofern nicht bei verständiger Würdigung der Verwertbarkeit der Erfindung der Gebrauchsmusterschutz zweckdienlicher erscheint. Die Anmeldung hat unverzüglich zu geschehen.

- (2) Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung entfällt,
1. wenn die Dienstfindung frei geworden ist (§ 8 Abs. 1);
 2. wenn der Arbeitnehmer der Nichtanmeldung zustimmt;
 3. wenn die Voraussetzungen des § 17 vorliegen.

(3) Genügt der Arbeitgeber nach unbeschränkter Inanspruchnahme der Dienstfindung seiner Anmeldepflicht nicht und bewirkt er die Anmeldung auch nicht innerhalb einer ihm vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Nachfrist, so kann der Arbeitnehmer die Anmeldung der Dienstfindung für den Arbeitgeber auf dessen Namen und Kosten bewirken.

(4) Ist die Dienstfindung frei geworden, so ist nur der Arbeitnehmer berechtigt, sie zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Hatte der Arbeitgeber die Dienstfindung bereits zur Erteilung eines Schutzrechts angemeldet, so gehen die Rechte aus der Anmeldung auf den Arbeitnehmer über.

§ 14

Schutzrechtsanmeldung im Ausland

(1) Nach unbeschränkter Inanspruchnahme der Dienstfindung ist der Arbeitgeber berechtigt, diese auch im Ausland zur Erteilung von Schutzrechten anzumelden.

(2) Für ausländische Staaten, in denen der Arbeitgeber Schutzrechte nicht erwerben will, hat er dem Arbeitnehmer die Dienstfindung freizugeben und ihm auf Verlangen den Erwerb von Auslandsschutzrechten zu ermöglichen. Die Freigabe soll so rechtzeitig vorgenommen werden, daß der Arbeitnehmer die Prioritätsfristen der zwischenstaatlichen Verträge auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes ausnutzen kann.

(3) Der Arbeitgeber kann sich gleichzeitig mit der Freigabe nach Absatz 2 ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Dienstfindung in den betreffenden ausländischen Staaten gegen angemessene Vergütung vorbehalten und verlangen, daß der Arbeitnehmer bei der Verwertung der freigegebenen Erfindung in den betreffenden ausländischen Staaten die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus den im Zeitpunkt der Freigabe bestehenden Verträgen über die Dienstfindung gegen angemessene Vergütung berücksichtigt.

§ 15

Gegenseitige Rechte und Pflichten beim Erwerb von Schutzrechten

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zugleich mit der Anmeldung der

Diensterfindung zur Erteilung eines Schutzrechts Abschriften der Anmeldeunterlagen zu geben. Er hat ihn von dem Fortgang des Verfahrens zu unterrichten und ihm auf Verlangen Einsicht in den Schriftwechsel zu gewähren.

(2) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Verlangen beim Erwerb von Schutzrechten zu unterstützen und die erforderlichen Erklärungen abzugeben.

§ 16

Aufgabe der Schutzrechtsanmeldung oder des Schutzrechts

(1) Wenn der Arbeitgeber vor Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf angemessene Vergütung die Anmeldung der Diensterfindung zur Erteilung eines Schutzrechts nicht weiterverfolgen oder das auf die Diensterfindung erteilte Schutzrecht nicht aufrechterhalten will, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen und ihm auf dessen Verlangen und Kosten das Recht zu übertragen sowie die zur Wahrung des Rechts erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Recht aufzugeben, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung die Übertragung des Rechts verlangt.

(3) Gleichzeitig mit der Mitteilung nach Absatz 1 kann sich der Arbeitgeber ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Diensterfindung gegen angemessene Vergütung vorbehalten.

§ 17

Betriebsgeheimnisse

(1) Wenn berechtigte Belange des Betriebes es erfordern, eine gemeldete Diensterfindung nicht bekanntwerden zu lassen, kann der Arbeitgeber von der Erwirkung eines Schutzrechts absehen, sofern er die Schutzfähigkeit der Diensterfindung gegenüber dem Arbeitnehmer anerkennt.

(2) Erkennt der Arbeitgeber die Patentfähigkeit der Diensterfindung nicht an, so bleibt er verpflichtet, die Diensterfindung im Inland zur Erteilung eines Patents anzumelden; er ist jedoch berechtigt, die Anmeldung nach Erlass des Bekanntmachungsbeschlusses zurückzunehmen. Beschließt das Patentamt die Bekanntmachung der Anmeldung oder weist es die Anmeldung zurück, so ist die darin liegende Entscheidung über die Patentfähigkeit der Diensterfindung im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend.

(3) Erkennt der Arbeitgeber die Gebrauchsmusterfähigkeit der Dienstleistungserfindung nicht an, so kann er von der Erwirkung eines Gebrauchsmusters absehen, wenn er zur Herbeiführung einer Einigung über die Schutzfähigkeit der Dienstleistungserfindung die Schiedsstelle (§ 29) anruft.

(4) Bei der Bemessung der Vergütung für eine Erfindung nach Absatz 1 sind auch die wirtschaftlichen Nachteile zu berücksichtigen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, daß auf die Dienstleistungserfindung kein Schutzrecht erteilt worden ist.

2. Freie Erfindungen

§ 18

Mitteilungspflicht

(1) Der Arbeitnehmer, der während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine freie Erfindung gemacht hat, hat dies dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dabei muß über die Erfindung und, wenn dies erforderlich ist, auch über ihre Entstehung soviel mitgeteilt werden, daß der Arbeitgeber beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist.

(2) Bestreitet der Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung durch schriftliche Erklärung an den Arbeitnehmer, daß die ihm mitgeteilte Erfindung frei sei, so kann er die Erfindung nicht mehr als Dienstleistungserfindung in Anspruch nehmen.

(3) Eine Verpflichtung zur Mitteilung freier Erfindungen besteht nicht, wenn die Erfindung offensichtlich im Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers nicht verwendbar ist.

§ 19

Anbietungspflicht

(1) Bevor der Arbeitnehmer eine freie Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anderweitig verwertet, hat er zunächst dem Arbeitgeber mindestens ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Erfindung zu angemessenen Bedingungen anzubieten, wenn die Erfindung im Zeitpunkt des Angebots in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers fällt. Das Angebot kann gleichzeitig mit der Mitteilung nach § 18 abgegeben werden.

(2) Nimmt der Arbeitgeber das Angebot innerhalb von drei Monaten nicht an, so erlischt das Vorrecht.

(3) Erklärt sich der Arbeitgeber innerhalb der Frist des Absatzes 2 zum Erwerb des ihm angebotenen Rechts bereit, macht er jedoch geltend, daß die Bedingungen des Angebots nicht angemessen seien, so setzt das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers die Bedingungen fest.

(4) Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kann eine andere Festsetzung der Bedingungen beantragen, wenn sich Umstände wesentlich ändern, die für die vereinbarten oder festgesetzten Bedingungen maßgebend waren.

3. Technische Verbesserungsvorschläge

§ 20

(1) Für technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald dieser sie verwertet. Die Bestimmungen der §§ 9 und 12 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Im übrigen bleibt die Behandlung technischer Verbesserungsvorschläge der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen.

4. Gemeinsame Bestimmungen

§ 21

Erfinderberater

(1) In Betrieben können durch Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein oder mehrere Erfinderberater bestellt werden.

(2) Der Erfinderberater soll insbesondere den Arbeitnehmer bei der Abfassung der Meldung (§ 18) unterstützen sowie auf Verlangen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bei der Ermittlung einer angemessenen Vergütung mitwirken.

§ 22

Unabdingbarkeit

Die Vorschriften dieses Gesetzes können zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgedungen werden. Zulässig sind jedoch Vereinbarungen über Dienst-erfindungen nach ihrer Meldung, über freie Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge (§ 20 Abs. 1) nach ihrer Mitteilung.

§ 23

Unbilligkeit

(1) Vereinbarungen über Dienst-erfindungen, freie Erfindungen oder techni-sche Verbesserungsvorschläge (§ 20 Abs. 1), die nach diesem Gesetz zulässig sind, sind unwirksam, soweit sie in erheblichem Maße unbillig sind. Das gleiche gilt für die Festsetzung der Vergütung (§ 12 Abs. 4).

(2) Auf die Unbilligkeit einer Vereinbarung oder einer Festsetzung der Ver-gütung können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur berufen, wenn sie die Unbilligkeit spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendi-gung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber dem anderen Teil geltend machen.

§ 24

Geheimhaltungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die ihm gemeldete oder mitgeteilte Erfindung eines Arbeitnehmers so lange geheimzuhalten, als dessen berechnigte Belange dies erfordern.

(2) Der Arbeitnehmer hat eine Dienst-erfindung so lange geheimzuhalten, als sie nicht frei geworden ist (§ 8 Abs. 1).

(3) Sonstige Personen, die auf Grund dieses Gesetzes von einer Erfindung Kenntnis erlangt haben, dürfen ihre Kenntnis weder auswerten noch bekannt-geben.

§ 25

Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis

Sonstige Verpflichtungen, die sich für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer

aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, werden durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt, soweit sich nicht daraus, daß die Erfindung frei geworden ist (§ 8 Abs. 1), etwas anderes ergibt.

§ 26

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die Rechte und Pflichten aus diesem Gesetz werden durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt.

§ 27

Konkurs

(1) Wird über das Vermögen des Arbeitgebers der Konkurs eröffnet, so hat der Arbeitnehmer ein Vorkaufsrecht hinsichtlich der von ihm gemachten und vom Arbeitgeber unbeschränkt in Anspruch genommenen Diensterfindung, falls der Konkursverwalter diese ohne den Geschäftsbetrieb veräußert.

(2) Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung für die unbeschränkte Inanspruchnahme einer Diensterfindung (§ 9), für das Benutzungsrecht an einer Erfindung (§ 10, § 14 Abs. 3, § 16 Abs. 3, § 19) oder für die Verwertung eines technischen Verbesserungsvorschlages (§ 20 Abs. 1) werden im Konkurs über das Vermögen des Arbeitgebers im Range nach den in § 61 Nr. 1 der Konkursordnung genannten, jedoch vor allen übrigen Konkursforderungen berücksichtigt. Mehrere Ansprüche werden nach dem Verhältnis ihrer Beträge befriedigt.

5. Schiedsverfahren

§ 28

Gütliche Einigung

In allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes kann jederzeit die Schiedsstelle angerufen werden. Die Schiedsstelle hat zu versuchen, eine gütliche Einigung herbeizuführen.

§ 29

Errichtung der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle wird beim Patentamt errichtet.

(2) Die Schiedsstelle kann außerhalb ihres Sitzes zusammentreten.

§ 30

Besetzung der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle besteht aus einem Vorsitzenden oder seinem Vertreter und zwei Beisitzern.

(2) Der Vorsitzende und sein Vertreter sollen die Fähigkeit zum Richteramt nach dem Gerichtsverfassungsgesetz besitzen. Sie werden vom Präsidenten des Patentamts am Beginn des Kalenderjahres für dessen Dauer aus den Mitgliedern des Patentamts berufen.

(3) Die Beisitzer sollen auf dem Gebiet der Technik, auf das sich die Erfindung oder der technische Verbesserungsvorschlag bezieht, besondere Erfahrungen besitzen. Sie werden vom Präsidenten des Patentamts aus den Mitgliedern oder Hilfsmitgliedern des Patentamts für den einzelnen Streitfall berufen.

(4) Auf Antrag eines Beteiligten ist die Besetzung der Schiedsstelle um je einen Beisitzer aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu erweitern. Diese Beisitzer werden vom Präsidenten des Patentamts aus Vorschlagslisten ausgewählt und für den einzelnen Streitfall bestellt. Zur Einreichung von Vorschlagslisten sind berechtigt die in § 11 genannten Spitzenorganisationen, ferner die Gewerkschaften und die selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung, die keiner dieser Spitzenorganisationen angeschlossen sind, wenn ihnen eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern angehört, von denen nach der ihnen im Betrieb obliegenden Tätigkeit erfinderische Leistungen erwartet werden.

(5) Der Präsident des Patentamts soll den Beisitzer nach Absatz 4 aus der Vorschlagsliste derjenigen Organisation auswählen, welcher der Beteiligte angehört, wenn der Beteiligte seine Zugehörigkeit zu einer Organisation vor der Auswahl der Schiedsstelle mitgeteilt hat.

§ 31

Anrufung der Schiedsstelle

(1) Die Anrufung der Schiedsstelle erfolgt durch schriftlichen Antrag. Der Antrag soll in zwei Stücken eingereicht werden. Er soll eine kurze Darstellung des Sachverhalts sowie Namen und Anschrift des anderen Beteiligten enthalten.

(2) Der Antrag wird vom Vorsitzenden der Schiedsstelle dem anderen Beteiligten mit der Aufforderung zugestellt, sich innerhalb einer bestimmten Frist zu dem Antrag schriftlich zu äußern.

§ 32

Antrag auf Erweiterung der Schiedsstelle

Der Antrag auf Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle ist von demjenigen, der die Schiedsstelle anruft, zugleich mit der Anrufung (§ 31 Abs. 1), von dem anderen Beteiligten innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des die Anrufung enthaltenden Antrages (§ 31 Abs. 2) zu stellen.

§ 33

Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Auf das Verfahren vor der Schiedsstelle sind § 1032 Abs. 1, §§ 1035 und 1036 der Zivilprozeßordnung sinngemäß anzuwenden. § 1034 Abs. 1 der Zivilprozeßordnung ist mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, daß auch Patentanwälte und Erlaubnisscheininhaber (Artikel 3 des Zweiten Gesetzes zur Änderung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 2. Juli 1949 WiGBI. S. 179) sowie Verbandsvertreter im Sinne des § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes von der Schiedsstelle nicht zurückgewiesen werden dürfen.

(2) Im übrigen bestimmt die Schiedsstelle das Verfahren selbst.

§ 34

Einigungsvorschlag der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle faßt ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. § 196 Abs. 2 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist anzuwenden.

(2) Die Schiedsstelle hat den Beteiligten einen Einigungsvorschlag zu machen. Der Einigungsvorschlag ist zu begründen und von sämtlichen Mitgliedern der Schiedsstelle zu unterschreiben. Auf die Möglichkeit des Widerspruchs und die Folgen bei Versäumung der Widerspruchsfrist ist in dem Einigungsvorschlag hinzuweisen. Der Einigungsvorschlag ist den Beteiligten zuzustellen.

(3) Der Einigungsvorschlag gilt als angenommen und eine dem Inhalt des Vorschlages entsprechende Vereinbarung als zustandegekommen, wenn nicht innerhalb eines Monats nach Zustellung des Vorschlages ein schriftlicher Wider-

spruch eines der Beteiligten bei der Schiedsstelle eingeht.

(4) Ist einer der Beteiligten durch unabwendbaren Zufall verhindert worden, den Widerspruch rechtzeitig einzulegen, so ist er auf Antrag wieder in den vorigen Stand einzusetzen. Der Antrag muß innerhalb eines Monats nach Wegfall des Hindernisses schriftlich bei der Schiedsstelle eingereicht werden. Innerhalb dieser Frist ist der Widerspruch nachzuholen. Der Antrag muß die Tatsachen, auf die er gestützt wird, und die Mittel angeben, mit denen diese Tatsachen glaubhaft gemacht werden. Ein Jahr nach Zustellung des Einigungsvorschlages kann die Wiedereinsetzung nicht mehr beantragt und der Widerspruch nicht mehr nachgeholt werden.

(5) Über den Wiedereinsetzungsantrag entscheidet die Schiedsstelle. Gegen die Entscheidung der Schiedsstelle findet die sofortige Beschwerde nach den Vorschriften der Zivilprozeßordnung an das für den Sitz des Antragstellers zuständige Landgericht statt.

§ 35

Erfolglose Beendigung des Schiedsverfahrens

(1) Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist erfolglos beendet,

1. wenn sich der andere Beteiligte innerhalb der ihm nach § 31 Absatz 2 gesetzten Frist nicht geäußert hat;
2. wenn er es abgelehnt hat, sich auf das Verfahren vor der Schiedsstelle einzulassen;
3. wenn innerhalb der Frist des § 34 Absatz 3 ein schriftlicher Widerspruch eines der Beteiligten bei der Schiedsstelle eingegangen ist.

(2) Der Vorsitzende der Schiedsstelle teilt die erfolglose Beendigung des Schiedsverfahrens den Beteiligten mit.

§ 36

Kosten des Schiedsverfahrens

Im Verfahren vor der Schiedsstelle werden keine Gebühren oder Auslagen erhoben.

6. Gerichtliches Verfahren

§ 37

Voraussetzungen für die Erhebung der Klage

(1) Rechte oder Rechtsverhältnisse, die in diesem Gesetz geregelt sind, können im Wege der Klage erst geltend gemacht werden, nachdem ein Verfahren vor der Schiedsstelle vorausgegangen ist.

(2) Das gilt nicht,

1. wenn mit der Klage Rechte aus einer Vereinbarung (§§ 12, 19, 22, 34) geltend gemacht werden oder die Klage darauf gestützt wird, daß die Vereinbarung nicht rechtswirksam sei;
2. wenn seit der Anrufung der Schiedsstelle sechs Monate verstrichen sind;
3. wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb des Arbeitgebers ausgeschieden ist;
4. wenn die Parteien vereinbart haben, von der Anrufung der Schiedsstelle abzusehen. Diese Vereinbarung kann erst getroffen werden, nachdem der Streitfall (§ 28) eingetreten ist. Sie bedarf der Schriftform.

(3) Einer Vereinbarung nach Absatz 2 Nr. 4 steht es gleich, wenn beide Parteien zur Hauptsache mündlich verhandelt haben, ohne geltend zu machen, daß die Schiedsstelle nicht angerufen worden ist.

(4) Der vorherigen Anrufung der Schiedsstelle bedarf es ferner nicht für Anträge auf Anordnung eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung.

(5) Die Klage ist nach Erlaß eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung ohne die Beschränkung des Absatzes 1 zulässig, wenn der Partei nach den §§ 926, 936 der Zivilprozeßordnung eine Frist zur Erhebung der Klage bestimmt worden ist.

§ 38

Klage auf angemessene Vergütung

Besteht Streit über die Höhe der Vergütung, so kann die Klage auch auf Zahlung eines vom Gericht zu bestimmenden angemessenen Betrages gerichtet werden.

§ 39

Zuständigkeit

(1) Für alle Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen eines Arbeitnehmers sind die für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte (§ 51 des Patentgesetzes) ohne Rücksicht auf den Streitwert ausschließlich zuständig. Die Vorschriften über das Verfahren in Patentstreitsachen sind anzuwenden. Nicht anzuwenden ist § 74 Abs. 2 und 3 des Gerichtskostengesetzes.

DRITTER ABSCHNITT

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst, von Beamten und Soldaten

§ 40

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Auf Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern, die in Betrieb und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts beschäftigt sind, sind die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. An Stelle der Inanspruchnahme der Diensterfindung kann der Arbeitgeber eine angemessene Beteiligung an dem Ertrage der Diensterfindung in Anspruch nehmen, wenn dies vorher vereinbart worden ist. Über die Höhe der Beteiligung können im voraus bindende Abmachungen getroffen werden. Kommt eine Vereinbarung über die Höhe der Beteiligung nicht zustande, so hat der Arbeitgeber sie festzusetzen. § 12 Abs. 3 bis 6 ist entsprechend anzuwenden.
2. Die Behandlung von technischen Verbesserungsvorschlägen nach § 20 Abs. 2 kann auch durch Dienstvereinbarung geregelt werden; Vorschriften, nach denen die Einigung über die Dienstvereinbarung durch die Entscheidung einer höheren Dienststelle oder einer dritten Stelle ersetzt werden kann, finden keine Anwendung.

3. Dem Arbeitnehmer können im öffentlichen Interesse durch allgemeine Anordnung der zuständigen obersten Dienstbehörde Beschränkungen hinsichtlich der Art der Verwertung der Dienst-
erfindung auferlegt werden.
4. Zur Einreichung von Vorschlagslisten für Arbeitgeberbeisitzer (§ 30 Abs. 4) sind auch die Bundesregierung und die Landes-
regierungen berechtigt.
5. Soweit öffentliche Verwaltungen eigene Schiedsstellen zur Bei-
legung von Streitigkeiten auf Grund dieses Gesetzes errichtet
haben, finden die Vorschriften der §§ 29 bis 32 keine Anwen-
dung.

§ 41

Beamte, Soldaten

Auf Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Beamten und Sol-
daten sind die Vorschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst entspre-
chend anzuwenden.

§ 42

Besondere Bestimmungen für Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschul-
assistenten

(1) In Abweichung von den Vorschriften der §§ 40 und 41 sind Erfindungen
von Professoren, Dozenten und wissenschaftlichen Assistenten bei den wissen-
schaftlichen Hochschulen, die von ihnen in dieser Eigenschaft gemacht wer-
den, freie Erfindungen. Die Bestimmungen der §§ 18, 19 und 22 sind nicht
anzuwenden.

(2) Hat der Dienstherr für Forschungsarbeiten, die zu der Erfindung geführt
haben, besondere Mittel aufgewendet, so sind die in Absatz 1 genannten
Personen verpflichtet, die Verwertung der Erfindung dem Dienstherrn schriftlich
mitzuteilen und ihm auf Verlangen die Art der Verwertung und die Höhe des
erzielten Entgelts anzugeben. Der Dienstherr ist berechtigt, innerhalb von
drei Monaten nach Eingang der schriftlichen Mitteilung eine angemessene Be-
teiligung am Ertrage der Erfindung zu beanspruchen. Der Ertrag aus dieser
Beteiligung darf die Höhe der aufgewendeten Mittel nicht übersteigen.

VIERTER ABSCHNITT

Übergangs- und Schlußbestimmungen

§ 43

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge vor Inkrafttreten des Gesetzes

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind mit dem Tage des Inkrafttretens dieses Gesetzes auch auf patentfähige Erfindungen von Arbeitnehmern, die nach dem 21. Juli 1942 und vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gemacht worden sind, mit der Maßgabe anzuwenden, daß es für die Inanspruchnahme solcher Erfindungen bei den bisher geltenden Vorschriften verbleibt.

(2) Das gleiche gilt für patentfähige Erfindungen von Arbeitnehmern, die vor dem 22. Juli 1942 gemacht worden sind, wenn die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 Satz 2 der Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 20. März 1943 (Reichsgesetzblatt I S. 257) gegeben sind und die dort vorgesehene Erklärung über die unbefriedigende Behandlung der Vergütung im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht abgegeben war. Für die Abgabe der Erklärung ist die Schiedsstelle (§ 29) zuständig. Die Erklärung kann nicht mehr abgegeben werden, wenn das auf die Erfindung erteilte Patent erloschen ist. Die Sätze 2 und 3 sind nicht anzuwenden, wenn der Anspruch auf angemessene Vergütung im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits rechtshängig geworden ist.

(3) Auf nur gebrauchsmusterfähige Erfindungen, die nach dem 21. Juli 1942 und vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gemacht worden sind, sind nur die Vorschriften über das Schiedsverfahren und das gerichtliche Verfahren (§§ 28 bis 39) anzuwenden. Im übrigen verbleibt es bei den bisher geltenden Vorschriften.

(4) Auf technische Verbesserungsvorschläge, deren Verwertung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, ist § 20 Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 44

Anhängige Verfahren

Für Verfahren, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängig sind, bleiben die nach den bisher geltenden Vorschriften zuständigen Gerichte zuständig.

§ 45

Durchführungsbestimmungen

Der Bundesminister der Justiz wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit die für die Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle (§ 30 Abs. 4 und 5) erforderlichen Durchführungsbestimmungen zu erlassen. Insbesondere kann er bestimmen,

1. welche persönlichen Voraussetzungen Personen erfüllen müssen, die als Beisitzer aus Kreisen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer vorgeschlagen werden;
2. wie die auf Grund der Vorschlagslisten ausgewählten Beisitzer für ihre Tätigkeit zu entschädigen sind.

§ 46

Außerkräfttreten von Vorschriften

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden folgende Vorschriften aufgehoben, soweit sie nicht bereits außer Kraft getreten sind:

1. Die Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 12. Juli 1942 (Reichsgesetzbl. I S. 466);
2. die Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 20. März 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 257).

§ 47

Besondere Bestimmungen für Berlin

(1) Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

(2) Der Bundesminister der Justiz wird ermächtigt, eine weitere Schiedsstelle bei der Dienststelle Berlin des Patentamtes zu errichten. Diese Schiedsstelle ist ausschließlich zuständig, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz im Land Berlin hat; sie ist ferner zuständig, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz in den Ländern Bremen, Hamburg oder Schleswig-Holstein oder in den Oberlandesgerichtsbezirken Braunschweig oder Celle des Landes Niedersachsen hat und bei der Anrufung der Schiedsstelle (§ 31) mit schriftlicher Zustimmung des anderen Beteiligten beantragt wird, das Schiedsverfahren vor der Schieds-

stelle bei der Dienststelle Berlin des Patentamts durchzuführen.

(3) Der Präsident des Patentamts kann im Einvernehmen mit dem Senator für Justiz des Landes Berlin als Beisitzer gemäß § 30 Abs. 3 auch Beamte oder Angestellte des Landes Berlin berufen. Sie werden ehrenamtlich tätig.

(4) Zu Beisitzern aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§ 30 Abs. 4) sollen nur Personen bestellt werden, die im Land Berlin ihren Wohnsitz haben.

(5) Der Präsident des Patentamts kann die ihm zustehende Befugnis zur Berufung von Beisitzern auf den Leiter der Dienststelle Berlin des Patentamts übertragen.

§ 48

Saarland

Dieses Gesetz gilt nicht im Saarland.

§ 49

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Oktober 1957 in Kraft.

LEBENS LAUF

Am 6. Juli 1927 wurde ich als Sohn des Automobilkaufmanns Michael Eidenmüller und seiner Ehefrau Cläre geb. Scholz, in Liegnitz geboren.

Von 1934 bis 1938 besuchte ich die Volksschule in Liegnitz und anschließend die dortige Oberschule. Mit meinen Klassenkameraden kam ich im Sommer 1943 als Luftwaffenhelfer zum Einsatz nach Stettin. Meine Einberufung zur Wehrmacht erfolgte nach einer 12-wöchigen Arbeitsdienstzeit im Herbst 1944. Bis Kriegsende stand ich in Polen und Deutschland an der Front und war danach bis Ende 1945 in Gefangenschaft.

Zur Erlangung des Abiturs nahm ich 1946 an einem Sonderlehrgang für Kriegsteilnehmer am Realgymnasium in Michelstadt im Odenwald teil und legte dort im Oktober des gleichen Jahres meine Reifeprüfung ab.

Vom Winter-Semester 1946/47 bis Sommer-Semester 1947 studierte ich an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Bamberg Naturwissenschaften und Betriebswirtschaft. Anschließend arbeitete ich ein Jahr als Hochschulpraktikant bei der Firma Siemens & Halske AG in Erlangen. Im Winter-Semester 1948/49 schrieb ich mich an der Technischen Hochschule München für das Studium der Elektrotechnik ein und legte am Ende des Winter-Semesters 1952/53 meine Diplom-Hauptprüfung ab. Vom Sommer-Semester 1953 bis zu meiner Diplom-Prüfung im Winter-Semester 1955/56 studierte ich an der Universität in München Betriebswirtschaftslehre.

Seit Januar 1956 arbeite ich bei der Firma Siemens & Halske AG in München.
